

Leena Sauramo

MENTOROINTI – HALLITTU OVEN AVAUS

Satakunnan sijaisvanhempien  
mentorikäsikirjan tekoprosessi

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2016



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## MENTORINTI – HALLITTU OVEN AVAUS

Satakunnan sijaisvanhempien mentorikäsikirjan tekoprosessi

Sauramo, Leena  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Toukokuu 2016  
Ohjaaja: Manni, Merja  
Sivumäärä: 42  
Liitteitä: 3

Asiasanat: sijaisvanhempi, mentori

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada sijaisvanhempien mentorointityöhön käsikirja. Opinnäytetyöni koostuu raportointi osasta ja toiminnallisesta osasta. Sijaisvanhemmat tarvitsevat tukea työhönsä sijoitettujen lasten kanssa. Mentorointi on yksi verrattain uusi tukimuoto Satakunnassa. Mentorit tarvitsevat työssään käsikirjan, joka tukee laadukasta mentoritoimintaa. Tähän tarpeeseen opinnäytetyöni oli tarkoitus vastata. Käsikirjan toimeksiantajana oli Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö.

Opinnäytetyöni oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimustyö. Menetelmänä käytin teemahaastattelua, jonka toteutin ryhmämuotoisena Satakunnan mentoreille. Haastatteluun osallistui kuusi mentoria. Lisäksi yksi kokenut mentori vastasi kysymyksiin kirjallisesti. Oleellisena tutkimuskysymyksenä oli mitä mentorin käsikirjan tulisi sisältää. Tähän kysymykseen haastatteluiden tuli vastata.

Haastattelussa selvisi, että tukea tarjotaan sijaisvanhemmille useimmiten liian myöhään. Mentorointi voisi olla yksi tukimuoto, jota tarjotaan jokaiselle automaattisesti. Se on sopimuksen varaista, tavoitteellista ja ehdottoman luottamuksellista vuorovaikutteista tukitoimintaa. Mentoriprosessin tärkeimmäksi vaiheeksi mentorit kokivat sopimuksen teon, jossa ovat läsnä sosiaalityöntekijä, mentori ja tukea saava sijaisvanhempi. Sopimuksen teossa on syytä asettaa tavoitteet selkeästi. Se auttaa mentoria toimimaan tavoitteiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tuloksena tein mentorin käsikirjan, jonka jokainen mentori voi tulostaa kansioon. Kansioon mentori voi kerätä lisäksi muita työvälineitä tai työmenetelmiä. Jokaisen mentorin käsikirja on omanlainen, joka kehittyy oman työn kehittyessä. Käsikirja sisältää sekä teoriapohjaista tietoa että haastatteluiden tuomaa kokemusasantuntijatietoa. Käsikirja on tehty lähinnä Satakunnassa toimiville sijaisvanhempien mentoreille, mutta sitä voivat muutkin toimijat käyttää hyödykseen.

## MENTORING - CONTROLLED OPENING OF DOORS

The process of compiling the manual for mentors of foster parents of Satakunta

Sauramo, Leena

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social services

May 2016

Supervisor: Manni, Merja

Number of pages: 42

Appendices: 3

Key words: the foster parent, the mentor

---

The purpose of this Bachelor's thesis is to provide a manual for mentoring foster parents. My thesis consists of a section for reporting and a functional section. Foster parents need support in working with children taken into custody. Mentoring is a relatively new form of support in Satakunta. The mentors need a manual to carry out high-quality mentoring. My Bachelor's thesis is intended for meeting this need. The assignment for the manual was given by the Satakunta development unit of child protection.

My thesis is a qualitative research. As the method, I used a theme interview, which was carried out in a group form for the mentors of Satakunta. Six mentors participated in the interview. In addition one experienced mentor answered the questions in writing. The substantial topic of the study was to identify what a mentor manual should contain. This question the interview was to answer.

The interview indicated that support is usually offered to foster parents too late. Mentoring could be one form of support that would be provided automatically. Mentoring is based on mutual agreement it is goal oriented and strictly confidential interactive support activity. The most important stage of the mentoring process, experienced by mentors, was the agreement, in which the social worker, the mentor and the foster parent receiving support attend. In the agreement clear objectives have to be set. This will help the mentor take actions accordingly.

As the result of this Bachelor's thesis, I compiled a Mentors Manual, which each mentor can print to a folder. The mentor can also collect other tools and methods to the folder. Each Mentor Manual will be individual, and it will develop as the work progresses. The manual contains theory based information and experience based expert knowledge based on interviews. The manual is compiled, basically for mentors of foster parents, working in Satakunta. It can also be utilized by other parties.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 LASTENSUOJELUN PERHEHOITO .....	7
2.1 Perhehoito .....	7
2.2 Sijaisvanhemmuus .....	8
2.3 Läheissijaisvanhemmuus .....	9
2.4 Sijaisvanhemmuuden haasteet .....	10
2.4.1 Kiintyminen .....	11
2.4.2 Sijaishuoltopaikan muutos .....	12
2.5 Tukimuodot .....	14
3 MENTOROINTI .....	16
3.1 Mentori ja aktori .....	17
3.2 Sijaisvanhempien mentorointi .....	19
4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI .....	24
4.1 Haastattelu .....	26
4.2 Haastatteluaineiston käsittely .....	28
4.3 Käsikirjan sisältö .....	30
5 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	36
LÄHTEET .....	41
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyöni on osa sosionomi (AMK)-tutkintoa. Opinnäytetyöni on kaksiosainen, johon kuuluu tämän opinnäytetyöni lisäksi toiminnallinen osuus, joka on erillinen Satakunnan sijaisvanhempien mentoreille tarkoitettu käsikirja. Tämä opinnäytetyöni käsittelee käsikirjan tekoprosessia.

Lastensuojelulaki velvoittaa kunnat sijoittamaan lapset ensisijaisesti perhehoitoon. Sijaisvanhemmuus on tärkeää ”iholla” tehtävää työtä. Sijaisvanhempi on työssä äitinä tai isänä toisen synnyttämälle mahdollisesti vaurioituneelle ja traumatisoituneelle lapselle 24/7. Lapsi tulee perheeseen oman menneisyytensä kanssa. Sijaisvanhemman olisi hyväksyttävä lapsi ehdoitta, annettava hänelle aikaa, hoivaa, korjaavia kokemuksia ja rakkautta. Tähän työhönsä sijaisvanhemmat tarvitsevat tukea. Perhehoidon järjestävän kunnan velvollisuutena on perhehoitolain mukaan järjestää perhehoitajalle tarvittava tuki työssään jaksamiseksi.

Mentorointi on yksi kehittyvistä sijaisvanhempien tukimuodoista. Mentorit koulutetaan tehtävänsä. Toiminta on sopimuksenvaraista ja tavoitteellista toimintaa. Ensimmäinen sijaisvanhempien mentorikoulutus järjestettiin vuonna 2006 - 2007, jolloin Pohjois-Savossa alkoi perhehoidon mentoritoiminta. Valtakunnallinen Perhehoitoliitto järjesti ensimmäisen mentorikoulutuksen Satakunnan ja Varsinais-Suomen lastensuojelun toimijoille vuonna 2011 Laitilassa. Koulutukseen osallistui sijaisvanhempia ja sosiaalityöntekijöitä sekä Satakunnasta että Varsinais-Suomesta. Minä osallistuin tuolloin myös koulutukseen. Olen siis itse sijaisvanhempi ja mentori. Mentoreita on koulutettu myös jälkeenpäin Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön toimesta vastaamaan Satakunnan kuntien tarpeeseen. Mentoroinnista on tullut yksi hyvin toimiva tukimuoto sijaisvanhemmille Satakunnassa.

Satakunnassa halutaan tehdä laadukasta mentoritoimintaa. Mentorit tarvitsevat työtään varten käsikirjan, josta he saavat tukea työhönsä. Opinnäytetyötäni varten haastattelin mentoreita, joiden ääni on kuuluvissa mentoreiden käsikirjassa. Satakunnan mentorit

käyttävät toiminnassaan Perhehoitoliiton suosituksia sekä heidän valmiita lomakepohjiaan. Vuosittain mentorit osallistuvat Perhehoitoliiton valtakunnalliseen kehittämisspäivään. Yhteistyötä tehdään myös Turun ja Varsinais-Suomen mentoreiden sekä heidän koordinoinnista vastaavien työntekijöiden kanssa. Yhteisissä tapaamisissa jaetaan omia kokemuksia sekä koulutetaan, kehitetään ja ideoidaan uusia toimintatapoja.

Opinnäytetyöni punaisena lankana kulkee koko matkan ajatus mentoroinnista sekä sen hyödyistä sijaisvanhemmuutta kohtaan. Toiminnallisen opinnäytetyöni osuus on Satakunnan sijaisvanhemmille suunnattu mentorin käsikirja. Työni tilaajana on Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikkö. Käsikirja on ensisijaisesti suunnattu Satakunnan sijaisvanhempien mentoreille. Lisäksi käsikirja antaa myös muille toimijoille tietoa mentoroinnista. Käsikirjan tarkoituksena on selvittää, mitä mentorointi on, millaisia elementtejä sijaisvanhemmuuden mentoroinnissa on sekä millainen prosessi mentorointi on. Lisäksi käsikirjan tarkoituksena on antaa mentoreille tarvittavia työkaluja ja -menetelmiä. Opinnäytetyössä avaan myös opinnäytetyöprosessia haastatteluineen sekä avaan käsikirjan tekoprosessia.

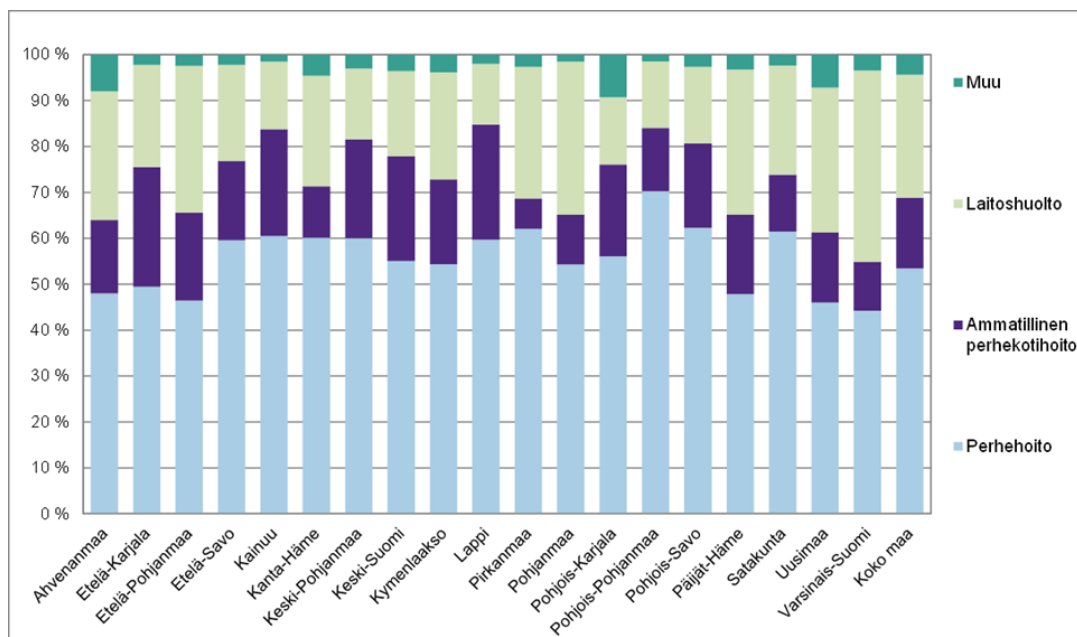
Kiitokset työni ohjaamisesta kuuluu Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön sosiaalityöntekijä Johanna Santaselle, joka hoitaa mentoreiden koordinointia Satakunnassa sekä ohjaa mentoreiden vertaistapaamisia. Kiitokset opinnäytetyön ohjaamisesta kuuluu Satakunnan ammattikorkeakoulun lehtori Matti Virtalaiselle, jonka kanssa aloitin opinnäytetyöni teon. Kiitokset Satakunnan ammattikorkeakoulun lehtori Merja Mannille, jonka ohjauksessa sain työni valmiiksi. Kiitokset myös Satakunnan mentoreille, jotka ovat antaneet minulle haastattelussa tärkeää kokemuksellista tietoa jokaisen omista tavoista mentoroida sekä toiveita, mitä käsikirjan tulisi sisältää. Lisäksi mentorit ovat välittäneet myös aktoreiden toiveita ja palautteita. Kiitokset myös ystävilleeni, jotka ovat edesauttaneet tämän työn tekemistä. Viimeiseksi rakkaat kiitokset kotiväelle. Ilman heidän tukeaan en olisi voinut opiskella ja saada työtäni valmiiksi.

## 2 LASTENSUOJELUN PERHEHOITO

### 2.1 Perhehoito

Perhehoito on hoitoa, hoivaa ja kasvatusta yksityisperheen kodissa. Sitä voidaan antaa myös hoidettavan omassa kodissa tai hoitajan kodissa. Perhehoitoa on tarjolla ikäihmisille, kehitysvammaisille, mielenterveyspotilaille, perheille, lapsille ja nuorille. (Hakkarainen, Kuukkanen & Piispanen 2013, 4.) Perhehoidon kesto voi olla lyhytaikaista tai pitkäaikaista. Hoidettavan kunta tekee hoitajan kanssa toimeksiantosopimuksen, jossa määritellään molempien velvollisuudet sekä oikeudet. Perhehoitaja, joksi hoitajaa kutsutaan, ei ole työsuhteessa kunnan kanssa. Lastensuojelun perhehoitajaa kutsutaan usein sijaisvanhemmaksi, sijaisäidiksi ja sijaisisäksi. Vanhemmuus on lapselle läheinen ihmissuhde, joka korostuu sijaisvanhemmuudessa. (Autio 2007, 7). Perheeseen sijoitettu lapsi ei ole sijaislapsi vaan sijoitettu lapsi. Lapsi ei ole kenenkään sijainen. Perhehoidossa perhettä voidaan kutsua sijaisperheeksi. Sijaisperheessä asuvat lapset ovat toistensa sijaissisaria ilman sukulaisuussuhdetta. (Perhehoitoliiton www-sivut 2016.)

Vuonna 2014 lapsia oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle 17958 lasta. (Terveiden ja hyvinvointilaitoksen www-sivut). Lapsia oli sijoitettuna perhehoidossa yhteensä 4794 lasta. Vuoteen 2013 verrattaessa perhehoidon osuus lasten ja nuorten sijoituksesta kasvoi 1,5%. Perhehoidon osuus oli 53% kaikista sijoituksista. (Kuoppala & Säkkinen 2015, 5.) Kuviossa 1 on pylväsdiagrammina esitetty huostaanotettujen lasten sijoitusmuotojen erot eri maakuntien kesken. (Terveiden ja hyvinvointilaitoksen www-sivut). Suurin osa lapsista sijoitettiin perheisiin Pohjois-Pohjanmaalla, jossa perhesijoitusten prosenttiosuus oli 70%. Varsinais-Suomessa vastaava luku oli maan alhaisin 44%. Satakunnassa 61% huostaanotetuista lapsista olivat perheeseen sijoitettuna ja lapsimääränä tämä oli 228 lasta. (Kuoppala & Säkkinen 2015, 5.)



Kuvio 1. Huostaanotetut lapset maakunnissa sijoitusmuodon mukaan (Terveyden ja hyvinvointilaitoksen www-sivut)

Perhehoidon vahvuuksina on mm. turvallinen, tavallinen perhe-elämä, mahdollisuus kiintymykseen sekä pysyvyyteen, yksilöllisyys, yhteisöllisyys, koti kasvuympäristönä sekä mahdollisuus läpi elämän kestäviin läheisiin ihmissuhteisiin. (Hakkarainen ym. 2013, 8). Tässä opinnäytetyössä käsittelem perhehoitajuutta sijaisvanhemmuudesta käsin.

## 2.2 Sijaisvanhemmuus

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ensisijainen sijoitusmuoto on perhehoito. Se kirjattiin lastensuojelulakiin 1.1.2012. (Hakkarainen ym. 2013, 4). Lastensuojelua määrittelevät erilaiset lait kuten laki lasten huollosta ja tapaamisesta, lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, sosiaalihuoltoasetus ja perhehoitajalaki. (Autio 2007, 5). Perhehoitajalaki on jo vanhempi laki, jonka rinnalle on tullut vuonna 2015 perhehoitolaki. Perhehoitoliiton Ajoissa kotiin-kampanjalla etsitään valtakunnallisesti joka vuosi uusia sijaisvanhempia nimikkeellä ”tavallisia vanhempia”, joten sijaisvanhemmaksi ei ole mitään varsinaisia pätevyysvaatimuksia (Janhunen 2007, 29.) eikä pohjakoulutusvaatimuksia. Mantila ym. (2008) kirjoittavat ettei tavallinen vanhemmuus riitä vaan lisäksi sijaisvanhemmilta vaaditaan kasvatustietoisuutta. (Mantila, Mikkonen & Väinölä 2008, 39).



Perhehoitolain ensimmäisen pykälän mukaan perhehoitajan on suoritettava tehtävänsä ennakkovalmennus. Joistain erityisistä syistä se voidaan suorittaa myös vuoden kuluessa sijoituksen alusta. (Perhehoitolaki 312/1992, 1§.) Pesäpuun rekisteröimä sijaisvanhempien PRIDE-ennakkovalmennus on ollut käytössä vuodesta 1995. (Perhehoitoliiton www-sivut). Sitä on saatavilla useilla eri paikkakunnilla. Se antaa tietoa ja valmentaa sijaisvanhemmuuteen. Valmennus on ryhmämuotoinen prosessikoulutus, jonka aikana vanhemmat saavat tietoa sijaisvanhemmuudesta ja voivat näin arvioida omia valmiuksiaan vastaanottaa sijoitettua lasta.

Sijaisvanhemmilta vaadittavat valmiudet ovat:

- Kykyä suojella ja hoivata lasta
- Kykyä tukea lapsen yksilöllistä kehitystä
- Kykyä tukea lapsen tärkeitä läheisiä ihmissuhteita niin syntymävanhempiansa kuin muihinkin läheisiin
- Kykyä sitoutua lapseen hänen luottoaikuisena koko elämänsä ajan
- Kykyä tehdä yhteistyötä tarvittavien tahojen kanssa lapsen asioissa. (Pesäpuun www-sivut.)

Kunnat voivat myös räätälöidä ennakkovalmennuksen itse. Ennakkovalmennuksen tärkeänä tavoitteena on ehkäistä sijoitusten purkautuminen liian vähäisen tiedon tai riittämättömän valmentautumisen vuoksi. (Perhehoitoliiton www-sivut 2016).

### 2.3 Läheissijaisvanhemmuus

Lastensuojelulain mukaan ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä lapsen läheisverkoston mahdollisuus ottaa lapsi luokseen asumaan tai osallistua lapsen tukemiseen. Läheissijaisvanhemmalle tulee antaa perhehoitajalain mukainen palkkio ja kustannustenkorvaus. (Lastensuojelulaki 417/2007, 32§.) Läheissijaisvanhemmille kuuluvat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin perhehoitajille. He saavat myös tukea perhehoitajuuteen mm. valmennuksen, koulutusten ja mentoroinnin kautta. Heidän osallistuessaan valmennukseen lapsi asuu jo usein heillä. Läheissijaisvanhemman ei tarvitse olla lapsen sukulainen vaan lapsen läheinen ja tärkeä ihminen.

## 2.4 Sijaisvanhemmuuden haasteet

Sijoitetut lapset saattavat tutustumisen nk. kuherruskuukauden jälkeen kokeilla todenteolla perheen rajoja sekä sijaisvanhempien kärsivällisyyttä. Lapsi voi kyseenalaistaa tai torjua sijaisvanhemman huolenpidon ja hoivan. Hän voi olla hyvinkin pelokas ja torjuva rakkaudellisesta hoivasta tai läheisyydestä. Tämä voi aiheuttaa sijaisvanhemmalle haastetta ylläpitää positiivista ilmapiiriä lapsen negatiivisesta palautteesta huolimatta. (Mantila ym. 2008, 24.) Lapsille täytyisi asettaa selkeät rajat ja antaa rakkautta. Toisille lapsille pettymyksen sietokyky voi olla hyvin alhainen ja kiukkukohaukset voivat isommalla lapsella olla hyvinkin uhmakkaita. (Janhunen 2007, 36).

PRIDE-valmennuksessa kerrotaan palapeli-lapsista, jossa kaikki palaset kuvaavat jostain lapsen kehitykseen vaikuttavaa osa-aluetta. Osa-alueet ovat 1. kronologinen ikä, 2. ulkoinen ja fyysinen olemus, 3. tunne-elämän kehitys, 4. sosiaalinen kehitys, 5. kognitiivinen kehitys, 6. koulunkäynnin luokka-aste, 7. kulttuuri ja 8. elämäkokemus. Lapsen kehitykseen ja kasvuun vaikuttavat kokonaisvaltaisesti kaikki lapsen elämän aikana koetut kokemukset. (Barkman 2007, 2-4.) Lapsi ei välttämättä käyttäydy kronologisen iän mukaisesti. Lapsi saattaa olla kronologiselta iältään esim. 12-vuotias, tunne-elämältään 3-vuotias ja elämäkokemukseltaan hän voi olla 20-vuotias. Tällaista lasta tulee hoitaa ja hoivata kuin 3-vuotiasta hellyyttä ja rakkautta tarvitsevaa lasta. Tämä aiheuttaa sijaisvanhemmissa ajoittain ymmärtämättömyyttä. He ovat ihmisissään, kun joissain asioissa lapsi toimii ikätasoisesti, kun taas toisissa asioissa ei. Sijoitetun lapsen turvallisuuden tunteen lisääntyessä hän saattaa taantua ikäistään nuoremalle tasolle. Hän voi olla hyvinkin takertuva ja tarvitseva. (Mantila ym. 2008, 25.)

Lastensuojelulaissa sanotaan lapsella olevan oikeus tavata vanhempiaan, sisaruksiaan ja muita tärkeitä läheisiä ihmisiä. Lapsen sijaishuoltopaikan on tuettava ja edistettävä syntymävanhempien ja muiden läheisten ihmisten yhteydenpitoa. (Lastensuojelulaki 2007/417, 54§.) Näin ollen sijaisvanhempien tehtävänä on tukea syntymävanhempien ja lapsen yhteyttä. Parhaimmillaan lapsella on kahdet välittävät ja huolta pitävät vanhemmat, jotka antavat lapsen olla molempien vanhempien kanssa. PRIDE-valmennuksessa käsitellään sijaisvanhemmuuden roolia vanhemmuuden jakajana, jotta siitä tulisi yksi luonnollinen osa sijaisvanhemmuutta. (Mantila ym. 2008, 38).

### 2.4.1 Kiintyminen

Kiintymyssuhde kehittyy varhaisessa vuorovaikutuksessa niiden aikuisten kanssa, jotka lasta hoitavat. Useimmiten vastasyntyneen lapsen äiti on vauvan ensimmäinen kiinnittymiskohde. Äiti ymmärtää vauvan tarpeita ja tunteita sekä vastaa niihin johdonmukaisesti ja ennustettavasti. Vauvan kiinnostus suuntautuu ihmiskasvoihin päin ja hän oppii tulkitsemaan ilmeitä ja eleitä. Hän oppii kuinka hänen ilmeisiin reagoidaan ja hän reagoi vastavuoroisesti aikuisen ilmeisiin. Vanhemman ja lapsen välistä toimintaa voidaan kutsua vuorovaikutustanssiksi. Tanssi on yhteistä sovittamista ja reaktioita toisen ilmeisiin ja eleisiin. Tärkeintä on yhteinen jaettu ilo. Yhteyden katketessa vanhempi korjaa ja palauttaa lapsen takaisin vanhemman tunneyhteyteen. Lapsi oppii luottamaan aikuiseen ja hänen oma itsetuntonsa kasvaa. (Tuovila 2008, 34-35.) Tunneside on voimakas vanhemman ja vauvan välillä. Turvallinen kiintymyssuhde muodostuu, kun vanhempi vastaa vauvan tarpeisiin ennustettavasti ja toistuvasti. Vanhempi jatkaa sitä samaa ennustettavuutta myös isomman lapsen kanssa. Jatkuvuus on tärkeää.

PRIDE-valmennuksessa yhden tapaamiskerran aiheena on lapsen tarve kiintymyksen. Sijoitetun lapsen kiinnittyminen ja kiintyminen sijaisperheeseen syntyy omalla tavallaan. Traumaattiset kokemukset vuorovaikutussuhteissa hidastavat lapsen kiinnittymistä. Kiinnittymiseen vaikuttaa myös syntymävanhempien suhtautuminen sijoitukseen. Sijaisvanhempien on tärkeää säilyttää yhteys syntymävanhempiin, joka auttaa välttämään lapsen kokemuksen hylätyksi tulemiselta. Kiintymiseen voi myös vaikuttaa sijaisvanhemman oma pelko lapsen menettämisestä. (Mantila ym. 2008, 37.)

Sijoitettujen lasten kohdalla lapset eivät ole välttämättä kokeneet turvallista ja ennustettavaa hoivaa. Hoiva on saattanut olla välillä ihan oikea-aikaista, mutta välillä lapsi ei ole saanut hoivaa välttämättä ollenkaan. Tällöin kiintymyssuhde on saattanut jotenkin vahingoittua tai vääristyä. Kiintymyssuhteissaan vaurioituneet lapset tarvitsevat emotionaalisesti saatavilla olevaa turvallista hoitajaa. Sijoitettujen lasten kohdalla hoitajana voi toimia sijaisvanhempi. Sijaisvanhempi taas tarvitsee suhteen syventämiseen ja omien tunteidensa purkamiseen apua. Toinen vastaavasta tilanteesta selvinnyt voi auttaa omasta kokemuksestaan kertoen mistä on apua saanut ja miten on päästy eteen-

päin. (Tuovila 2008, 53). Toivon antaminen aikuisille on tärkeää. Kiintymyssuhteissaan vaurioituneella lapsella vauriot voivat näkyä monella eri kehityksen osa-alueella. (Tuovila 2008, 36). Sijaisvanhemmat usein pyytävätkin tutkimuksia lapsen kehityksen varmistamiseksi.

Sijoitettu lapsi tarvitsee tunnesuhteeseen perustuvan vuorovaikutussuhteen ja kiintymyssuhteen sijaisvanhempiin. (Tuovila 2008, 32). Tunneyhteys on tärkeä lapsen eheyttämiseksi. Sijoitetun lapsen on saatava lupa kiinnittyä sijaisvanhempiinsa. Väliaikaisuuden tunne heikentää, ellei tee mahdolltomaksi lapsen kiinnittymistä perheeseen. (Tuovila 2008, 49). Arjen turvalliset ja ennakoitavat rutiinit ovat tärkeitä lapsille. Usein lapsen parantamiseksi toivotaan terapiaa. Kuitenkin parhainta kuntoutusta lapselle on arjen vuorovaikutussuhteiden hoidollisuus häntä hoivaavien sijaisvanhempien toimesta. Lapsen tulee kokea itsensä rakastettavaksi ja tärkeäksi. (Tuovila 2008, 55.) Hoitajan asenteen on oltava lasta kohtaan hyväksyvä, utelias, empaattinen, rakastava ja leikkisä. Lasta opetetaan iloitsemaan ja rakastamaan. Häntä tulee katsoa, koskettaa, halata hellästi ja rakastettavasti. Vastavuoroinen hauskan tekeminen on tärkeää. Lapsi, joka on jäänyt vaille läheisyyttä ja syliä, tarvitsee niitä, vaikka hän olisi iältään jo vanhempi. Häntä syötetään, juotetaan ja annetaan taantua pienemmän lapsen tasolle. (Tuovila 2008, 63.) Lapsen rasvaaminen on yksi hyvä tapa hoivata ja hoitaa lasta. Kosketus on tällöin hellä ja hoivaava.

Sijaisvanhempien väsymys ajaa valitettavan usein negatiiviseen kehään, jolloin positiivisia kohtaamisia on liian vähän. Tärkeää olisikin löytää yhteisiä ilonhetkiä, jotka kantavat ja antavat uuden yhteyden. Sijaisvanhemman ja lapsen täytyisi löytää jostain uutta yhteistä kaunista säveltä, joka herättää toivon paremmasta molemmille. (Tuovila 2008, 65.)

#### 2.4.2 Sijaishuoltopaikan muutos

Tarja Janhunen teki tutkimuksen sijoitusten purkautumisesta 2007 Perhehoitoliitolle. Sijaishuollossa sijoituksen purkamisessa on kyse sijaisperheen tai hoidon sopimattomuudesta tai puutteellisuudesta, jolloin tilannetta ei ole saatu korjattua. (Hakkarainen

ym. 2013, 24.) Tutkimuksen mukaan ennakoimattomat sijoitukset purkautuivat useimmiten kahden ensimmäisen vuoden aikana. (Mantila ym. 2008, 11).

Sijoitetun lapsen tulo perheeseen vaikuttaa monin eri tavoin sijaisperheen jaksamiseen ja heidän voimavaroihinsa. Voimavaroja voivat kuluttaa esimerkiksi sijoitetun lapsen oireilu, yhteistyöongelmat syntymäperheen, suvun tai sosiaalityöntekijän kanssa, arjen pyörittäminen, yksinjäämisen kokemus, tuen puute tai pahimmillaan sijaistraumatisoituminen. (Janhunen 2007, 38.) Voimavaroja voivat kuluttaa myös parisuhteen ongelmat, mielenterveysongelmat, stressi tai ennakoimattomat kriisit. (Janhunen 2007, 78). Sijaisvanhempiin liittyvät sijoitusten purkautumisen syyt eivät kuitenkaan tutkimuksen mukaan useinkaan liittyneet lapsen ikään, oireiluun tai syntymävanhempiin vaan sijaisperheen tilanteeseen ja väsymiseen. Yleisimmät sijoitusten purkautumisen syyt olivat väsymys, sijaisperheessä tapahtuneet muutokset sekä kaltoinkohtelut perheessä. Tutkimuksessa ei selvinnyt väsymyksen syyt. Voimavarojen väheneminen aiheuttaa väsymystä. (Janhunen 2007, 78.) Ylilyönnit lasten kasvatuksessa lisääntyivät väsymyksen sekä voimavarojen ehtymisen vuoksi. (Janhunen 2007, 46). Sijaisvanhemmat pelkäsivät kertoa väsymyksestään sillä pelkona oli lasten menetys ja sijoitus muualle. Kun sijaisvanhemmat puhuivat rahasta, he kokivat, että heidät leimattiin rahanahneiksi sekä itsekkäiksi. (Janhunen 2007, 40.) Kuitenkin, jos sijaisvanhempi ei uskalla ottaa tuen tarvettaan puheeksi, ei sosiaalityöntekijä pysty tukea antamaan. Sijaisvanhempien velvollisuutena on kertoa tuen tarpeensa. (Janhunen 2007, 43.) Janhusen tutkimuksen mukaan sijaisvanhempien kokemus oli, että tukea tarjottiin liian myöhään. (Janhunen 2007, 41). Tämä tuli julki myös omassa ryhmähaastattelussani, että tukea tarjotaan usein liian myöhään. Yksi haastatelluista mentoreista kertoi tuen tarpeen olleen jopa kaksi vuotta liian myöhään. Toinen mentoreista kertoi mentoroinnin auttaneen, ettei sijoitus katkenut.

Perhehoitoliitto on järjestänyt katkenneen sijoituksen kokeneille sijaisvanhemmille vertaistukiviikonlopun, jossa he pääsevät käsittelemään sijoituksen katkeamista sekä käsittelemään tunteitaan. Tarkoituksena on hyväksyä sijoituksen katkeaminen osaksi omaa elämäntulkuaan. Ryhmässä sijaisvanhemmat saavat jakaa pettymyksen, syyllisyyden, kiukun ja helpotuksen tunteet vertaistensa kanssa. Sijaisvanhemman minäku-

vaan voi sijoituksen katkeaminen vaikuttaa vahingollisesti. Tärkeää on päästä purkamaan ajatuksiaan ja tunteitaan jonkun kanssa. Mentorointi on myös yksi hyvä tapa. (Janhunen 2007, 84-85.)

Sijaisvanhempien täytyy läpikäydä myös luopumisprosessi, jos lapsi kotiutuu syntymävanhemmilleen. Tällöin sijaisvanhempien on työstettävä oma kiintymyksensä ja heidän on tuettava sekä lasta että muuta perhettä muutoksessa. (Mantila ym. 2008, 26.) Jos sijaisvanhemmilla ei ole omia voimavaroja tukea itseään tai perhettään, on heille annettava muuta tukea. Lastensuojelulain mukaan on lapsen edun mukaisesti otettava huomioon perheen jälleenyhdistämisen mahdollisuus. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4§). Vuosittain järjestettävässä asiakassuunnitelman teossa kirjataan asiakassuunnitelmaan tavoite miten tämä otetaan huomioon. (Lastensuojelulaki 417/2007, 30§).

## 2.5 Tukimuodot

Kuten ylläolevat sijaisvanhemmuuden haasteet osoittavat sijaisvanhemmat tarvitsevat tukea työhönsä hoivata ja kasvattaa sijoitettuja lapsia. Heidän tulee kestää lapsen suuri tarvitsevuus läsnäololla ja välittämisellä, vaikka lapsi kuinka torjuisi sijaisvanhemman rakkauden. (Mantila ym. 2008, 25).

Janhunen (2007) jakaa sijaisvanhempien tukimuodot viralliseen ja epäviralliseen tukeen. (Janhunen 2007, 38-39). Hakkarainen ym. (2013) jakaa tuen muodot taloudelliseen, tiedolliseen ja emotionaaliseen tukeen. (Hakkarainen ym. 2013, 28). Virallinen ja ensisijainen tukija sijaisvanhemmalle on luonnollisesti sosiaalityöntekijä, joka huolehtii tarvittavista tukimuodoista. (Hakkarainen ym. 2013, 23). Viralliseen tukeen ja samalla taloudelliseen tukeen lasketaan perhehoitolaissa ilmoitetut palkkio, kulukorvaus, käynnistämiskorvaus ja oikeus vapaaseen. Perhehoitajan on saatava riittävästi tukea ja mahdollisuus tavata vastuutyöntekijää myös riittävästi. (Perhehoitolaki 263/2015, 15§.) Toimiva suhde vastuutyöntekijän ja sijaisvanhemman välillä edesauttaa sopivan tuen löytämisessä sekä hyvällä yhteistyöllä voidaan arvioida miten perhehoito sujuu. (Hakkarainen ym. 2013, 28.) Myös yhteistyöverkostossa toimivat tahot kuuluvat viralliseen tukeen. Epäviralliseen tukeen lasketaan sijaisperheen ystävät,

suku ja naapurit. Sijaisvanhempia sitoo elinikäinen vaitiolovelvollisuus (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, 15§). Sijaisvanhemmat eivät voi puhua ystävilleen eivätkä sukulaisilleen lasten taustoista mitään. He eivät saa sukulaisien tai ystävien kautta tarvitsemaansa emotionaalista tukea.

Helsingissä on tehty Onnistuneen sijoituksen siltaa rakentamassa –työkirja. Sen mukaan sosiaalityöntekijät kokivat, että heikoimmin alkaneissa sijoituksissa sijaisvanhemmat väsyivät lapsen hoitamiseen, eivätkä lapset vastanneet sijaisvanhempien ennakko-odotuksiin eikä näin ollen kiintymystäkään sijaisvanhemman ja lapsen välille päässyt syntymään. Sosiaalityöntekijöiden mukaan vuonna 2007 tärkeimpiä teemoja sosiaalityöntekijän ja sijaisvanhempien yhteisiin tapaamisiin olivat kiintymys, lapsen asettuminen sijaisperheeseen ja yhteydenpito syntymävanhempiin. Vuotta aiemmin vuonna 2006 tärkeimmiksi teemoiksi nousivat tutustuminen lapseen ja hänen maailmaansa, kiintyminen ja kiinnittyminen sijaisperheeseen sekä sijaisäidin jaksaminen. (Mantila ym. 2008, 35-36.)

Tukimuotoja tulee kehittää joustavasti. Sijaisvanhemmilla on oikeus ja myös velvollisuus osallistua koulutuksiin sekä työnohjaukseen. Näillä vahvistetaan perhehoitajan jaksamista ja osaamista. Kuitenkin tuen saatavuudessa on eroja kuntien välillä, joka aiheuttaa sijaisvanhemmissa eriarvoisuuden tunteita. (Hakkarainen ym. 2013, 28-29.) Tukea tarjotaan useimmiten vasta silloin, kun sijaisperhe on jo kriisissä. Perheet ovat erilaisia omine tarpeineen ja tukimuotojen kehittäminen on tärkeää. (Janhunen 2007, 83.) Janhusen (2007) tutkimuksen mukaan koulutuksellinen ja emotionaalinen tuki lisää sijoitusten pysyvyyttä. (Janhunen 2007, 83). Emotionaaliseen tukeen, joka on sijaisvanhempien mielestä yksi tärkeimmistä tukimuodoista, lasketaan vertaistuki. (Hakkarainen ym. 2013, 29). Mentorointi on yksi vertaistuen muoto. Mentorointi tarjoaa emotionaalisen tuen lisäksi käytännön tukea aloittelevalle tai haasteellisessa tilanteessa olevalle sijaisvanhemmalle. Satakunnassa mentoreita on tällä hetkellä sopiva määrä, jolloin jokainen tarvitseva sijaisvanhempi saa mentorin lyhyellä odotusajalla. Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö myös kouluttaa lisää mentoreita tarpeen mukaan.

### 3 MENTOROINTI

Mentoroinnilla on juurensa jo antiikin Kreikassa. Sotapäällikkö Odysseus antoi nuoren poikansa Thelemakhoksen jumalatar Athenen hoiviin lähtiessään sotaretkelle. Athene otti Odysseuksen ystävän Mentorin hahmon ja kätkeytyi siihen. Mentorin tehtävänä oli ohjata ja avustaa nuorukaista omassa elämäntehtävässään. (Pölkki & Pitkänen 2008, 70.; Autio 2007, 19.; Juusela, Lillia & Rinne 2000, 14.)

Mentorointi on yksi vanhimmista menetelmistä, jolla on pyritty siirtämään elämän viisautta ja kokemusta vanhemmalta nuoremmalle. Mentorointia käytetään ja on käytetty monissa ammatteihin oppimisissa esim. kisälli-oppipoika. (Kupias & Salo 2014, 12-13.) Oppipojat oppivat työn kokeneilta kisälleiltä yhdessä töitä tehdessään. Asenteet, tiedot ja taidot sekä hiljainen tieto ovat siirtyneet kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen myötä kokeneelta kokemattomalle. Mentoroinnin perustavoitteena on auttaa kokemattomampaa ihmistä eli aktoria löytämään itsessään olevat kyvyt ja taidot. (Pölkki & Pitkänen 2008, 71.)

Mentorointia käytetään moneen erilaiseen tarkoitukseen ja se on hyvin monitahoista. Mentorointi voi olla hyvinkin suunniteltua ja ohjattua tai se voi yhtä hyvin olla spontaanimpaa ja vapaamuotoisempaa toimintaa. Mentoroinnin tavoitteet voivat olla joko yksilöllisiä tai organisaation tavoitteita edistäviä. (Leskelä 2005, 27.) Mentorointi on reaaliaikainen, kehittävä, merkittävä ja intensiivinen vuorovaikutussuhde. (Leskelä 2005, 29). Ominaista mentoroinnille on kahden henkilön luottamuksellinen keskustelu, jonka tavoitteena on joko toisen tai molempien henkilökohtainen kehittyminen. (Leskelä 2005, 23). Parhaimmillaan mentorointi on oppimisprosessi, joka vain tapahtuu. (Juusela ym. 2000, 19). Henkilökohtaisia tapaamisia on useita. Mentoroinnissa käsitellään enemmän käytännöllisiä, kuin teoreettisia asioita ja erityisesti aktoria kiinnostavasta aiheesta. Mentorointi aloitetaan tekemällä sopimus kahden osallistujan kesken, kolmannen osapuolen läsnäollessa. (Leskelä 2005, 23.) Tyypillistä mentorsuhteelle on myös pitkä ajallinen kesto, joka on yli puoli vuotta. Molempien osapuolien on myös sitouduttava toimintaan. (Leskelä 2005, 29.)



Mentorointi voidaan jakaa kahteen päätyyppiin. Ensimmäinen on työuraan liittyvä mentorointi ja toinen on psykososiaalinen mentorointi. (Autio 2007, 20.) Leskelän (2005) mukaan jotkut tutkijat nostavat mentoroinnin kolmanneksi päätyypiksi myös roolimallin. (Leskelä 2005, 24). Kun mentoroinnin tavoitteena on työuralla eteneminen, silloin mentorointi on mm. valmentamista, tukemista, suojelua ja esilletuontia. (Pölkki & Pitkänen 2008, 71). Mentorointi edistää tällöin uralla etenemistä ja näkyvyyden lisäämistä. Mentori voi antaa haastavampia tehtäviä kokemattomammalle työntekijälle, jolloin hän voi näyttää kykynsä ja taitonsa. (Autio 2007, 20.) Psykososiaalisessa mentoroinnissa tavoitteena on pätevyyden tunteen edistäminen, itsearvostuksen ja oman identiteetin vahvistaminen sekä työn kehittäminen. Tällöin mentorointi on lähellä työnohjausta. Molemmissa tapauksissa tärkeää on rakentaa luottamuksellinen ja vastavuoroinen suhde mentorin ja aktorin välillä. (Pölkki & Pitkänen 2008, 71.)

Toimivan mentorisuhteen edellytyksenä on hyvin toimiva vuorovaikutussuhde. (Autio 2007, 20). Mentorisuhde perustuu aitouteen, kahdenkeskisyyteen, sitoutuneisuuteen ja joustavuuteen. Avoimen viestinnän takaa suhteen aitous ja välittäminen. Kahdenkeskisyys perustuu molemminpuoliseen luottamussuhteeseen, josta on pidettävä kiinni. Molempien täytyy haluta sitoutua, sekä molempien on annettava aikaansa ja jaettava osaamistaan. Mentorointi on joustavaa toimintaa, jolloin ei tiedetä valmiiksi mitä tapahtuu. Molemmat oppivat prosessin aikana ja oppimista ei voi estää. (Juusela ym. 2000, 19.)

### 3.1 Mentori ja aktori

Mentori on luotettava neuvonantaja, uskottu, opettaja, kasvattaja tai hyvä ystävä. Mentoroinnin tavoitteena on vasta-alkajan motivointi, hiljaisen tiedon välittäminen ja jakaminen. (Pölkki & Pitkänen 2008, 70.) Mentori on myös valmentaja, ohjaaja ja konsultti. (Autio 2007, 19).

Satakunnassa lastensuojelun mentori on kokenut ja mentorikoulutuksen käynyt sijaisvanhempi. Mentorit määrittivät itse hyvän mentorin olevan vertainen vierellä kuljija, joka ammentaa ja luo toivoa toiselle saman läpikäyneelle. Hyvä mentori on oma

itsensä, hyvä kuuntelija, ohjaaja ja auttaja. Hänen tulee olla myös myötäeläjä, empaattinen, rohkaisija, voimauttava ja aito. Mentori on vertainen ymmärtäjä, läsnäoleva ja rinnalla kulkija. Mentorin on tärkeää tuntea oma itsensä ja olla sinut omien kipukoh-  
 tiensa kanssa. Mentori neuvoa neuvomatta. Hyvä mentori saa aktorin itse oivaltamaan, miten tulisi toimia. Mentori tarvitsee rohkeutta asioiden puheeksi ottamiseksi. Hän nostaa näkyväksi aktorin onnistumiset ja voimavarat. Mentori antaa toivoa sekä tekee näkyväksi aktorin kehittymisen. Mentori auttaa aktoria kuuntelemalla ja ymmärtämällä. Aikatauluista kiinni pitäminen on yksi mentorin tehtävistä. Mentori oppii myös aktorilta eli mentorisuhteessa molemmat saavat itselleen uusia ajatuksia. Palautteen saaminen on tärkeää ja se auttaa mentoria kehittymään työssään.

Aktori on suojatti, kehittyjä, mentoroitava ja oppija. (Autio 2007, 19). Hän voi myös olla kokemattomampi tai haasteellisessa tilanteessa tukea tarvitseva henkilö. Hän tarvitsee ohjausta ja valmennusta tehtävänsä. Aktorin on oltava kehityshaluinen ja –kykyinen sekä sitouduttava mentoroitavaksi. Mentorin on tärkeää tunnistaa oma osaaminen sekä pystyä näkemään aktorin tuen tarpeet ja auttamaan häntä haastavista tilanteista eteenpäin. (Autio 2007, 22). Mentori antaa tukea ja palautetta aktorille, jonka kanssa hänellä on intensiivinen vastavuoroinen vuorovaikutussuhde. (Leskelä 2005, 29). Aktorit kehittyvät ammatillisesti mentoroinnin avulla. He saavat lisäksi työhönsä jaksamista, tyytyväisyyttä, kriiseistä selviämistä, stressin vähenemistä, myönteisyyden kasvua, voimaantumista ja eheytymistä. Mentorointi auttaa aktoreita löytämään tasapainon oman itsensä, haaveidensa, työn ja muun ympäristön kanssa. (Leskelä 2005, 243.) Aktorin suhde ympäröivään ympäristöön muuttuu hänen käsitysten, asenteiden ja uskomusten muuttuessa. Mentorointi vaikuttaa aktorin itsetuntoon ja voimaantumiseen myönteisesti. (Leskelä 2005, 85.)

Mentorilta vaaditaan ammatillisen tietotaidon lisäksi ohjauksellista ihmistuntemusta, empatiataitoja ja työvalmennuksellisia taitoja. Mentorin odotetaan myös kehittävän omia taitojaan sekä omaavan työyhteisöllistä osaamista. Vaitiolovelvollisuus, luottamus ja valta ovat eettisten pohdintojen keskeisiä kysymyksiä mentoroinnissa. Valmiuksia mentori saa oman työnsä kehittämistä. (Pölkki & Pitkänen 2008, 74-75.)

Aktorille täytyy löytää omanlaisensa omiin tarpeisiinsa ja persoonaansa sopiva mentori. Mentoroinnin onnistumisen edellytyksenä on toimiva aktori-mentori -suhde. (Kupias & Salo 2014, 22). Satakunnan sijaisvanhempien mentoreiden koordinoinnin ja koulutustarpeet hoitaa Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikkö. Satakunnan kuntien sosiaalityöntekijät tilaavat mentorin Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksiköltä. Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikkö kouluttaa alueen sijaisvanhempien PRIDE-valmennusta, jolloin heillä on laaja perheiden tietämys ja tuntemus pohjana etsiessään aktoreille sopivia mentoreita. Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön tekemään mentoreiden kyselyyn vastanneista kymmenestä mentorista vain yksi mentorisopimus oli keskeytynyt vuonna 2015. Mentorisopimuksia oli ollut yhteensä 16. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen on toimittava, jotta mentoroinnista olisi hyötyä. Mentorin tehtävänä on tuoda asia julki, jos suhde ei toimi. Tällöin ei kumpikaan ole syyllinen. On otettava myös huomioon, että joskus aktori-mentori -suhteet tarvitsevat pidemmän tutustumisjakson ennen syvempää keskustelua.

### 3.2 Sijaisvanhempien mentorointi

Janhunen (2007, 81). kirjoittaa yhteistyön peruskivien olevan aito läsnäolo, rehellisyys, avoimuus, asioiden puhuminen oikeilla nimillä, selkeys, toisen huomioon ottaminen sekä sopimuksista kiinni pitäminen. Nämä voisivat olla hyviä peruskiviä myös sijaisvanhempien mentorointiin.

Kokemusperäisen tiedon merkitystä korostetaan postmodernissa yhteiskunnassa. Teoreettisen asiantuntijuuden rinnalle on nostettu kokemusasiantuntijan arvostus. Kokemusasiantuntija on oppinut konkreettisesti asioita. Aloitteleva työntekijä joutuu oppimaan asiat yleisistä säännöistä ja periaatteista. Perhehoidon vuorovaikutustilanteisiin eivät opitut säännöt välttämättä toimi ja tällöin tuore sijaisvanhempinen saattaa kokea tilanteet ahdistaviksi. (Autio 2007, 8.)

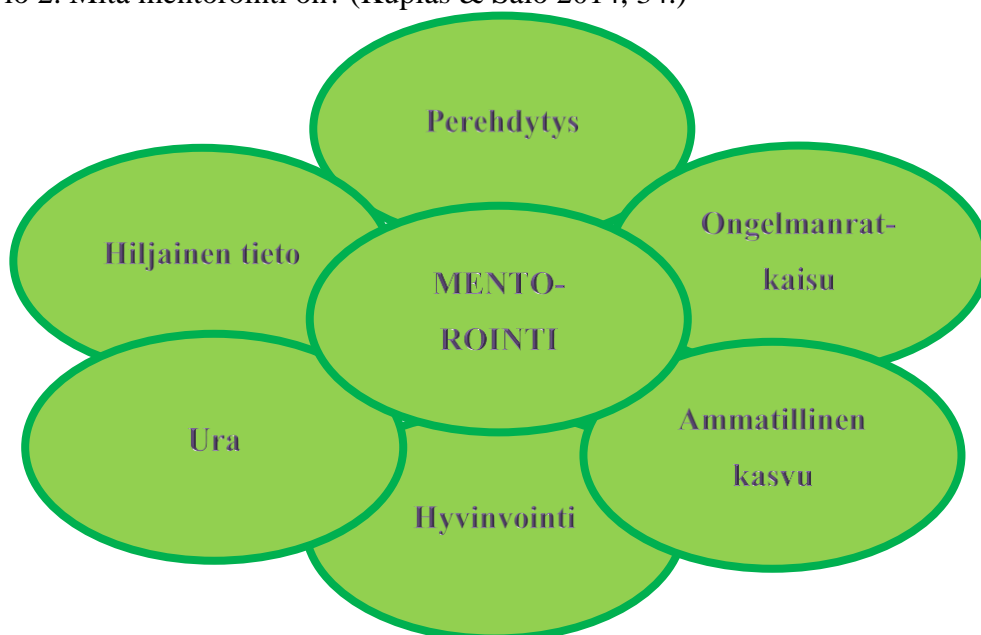
Sijaisvanhemmille mentorointi on yksi verrattain uusi vertaistuen muoto. (Hakkarainen ym. 2013, 29). Mentorointi ei korvaa muita perhehoidon tukimuotoja. Se on lisätuki muiden tukien rinnalla. (Autio 2007, 20.) Mentorina toimii kokenut mentorikou-

lutuksen saanut henkilö, joka antaa vertaisasiantuntija apua aloittelevalle tai haasteellisessa tilanteessa olevalle sijaisvanhemmalle. (Hakkarainen ym. 2013, 29.) Perhehoi-  
dossa oleva sosiaalityöntekijä ei voi toimia sijaisvanhemman mentorina, jos hän on  
työsuhteessa lapsen tai sijaisvanhemman kanssa. (Autio 2007, 25). Satakunnassa men-  
toreina toimivat vain mentorikoulutuksen saaneet sijaisvanhemmat. Koulutuksessa  
mukana olleet sosiaalityöntekijät koordinoivat, markkinoivat ja lisäkouluttavat men-  
toreita. Sosiaalityöntekijät saivat koulutuksessa tiedon, mitä mentorointi on.

Yhteistyön sujuminen kaikkien osapuolien kanssa on tärkeää toimivassa mentorisuh-  
teessa. Toimivaan yhteistyöhön tarvitaan osapuolten kunnioitusta ja arvostusta. Tär-  
keää on myös jokaisen tietää oma roolinsa, halua ymmärtää toista sekä toimivien yh-  
teisten käytäntöjen löytäminen. (Janhunen 2007, 81.) Sijaisvanhempien mentorointi  
on suunniteltua, joka on sopimuksenvaraista ja tavoitteellista. Sopimuksen teossa on  
mukana kolmantena osapuolena lapsen asioita hoitavan kunnan sosiaalitoimi. (Pölkki  
& Pitkänen 2008, 74).

Mentorointi on tavoitteellista toimintaa. Jokaisen osapuolen on tärkeää tietää mento-  
roinnin tavoitteet, jotta mentorointia voidaan arvioida sekä ohjata oikeaan suuntaan.  
Mentorointi voi aluksi olla esimerkiksi perehdytyksenä, joka muuttuu prosessin kulu-  
essa hiljaisen tiedon jakamiseen tai ammatilliseen kasvuun. Mentorointi voi Kupias &  
Salon (2014, 33-34.) mukaan painottua myös ongelmanratkaisuihin, hyvinvointiin tai  
uraan liittyviin tavoitteisiin. Mentoroinnin tavoitteita onkin syytä tarkentaa ja tarvitta-  
essa muuttaa mentorisuhteen edetessä.

Kuvio 2. Mitä mentorointi on? (Kupias & Salo 2014, 34.)

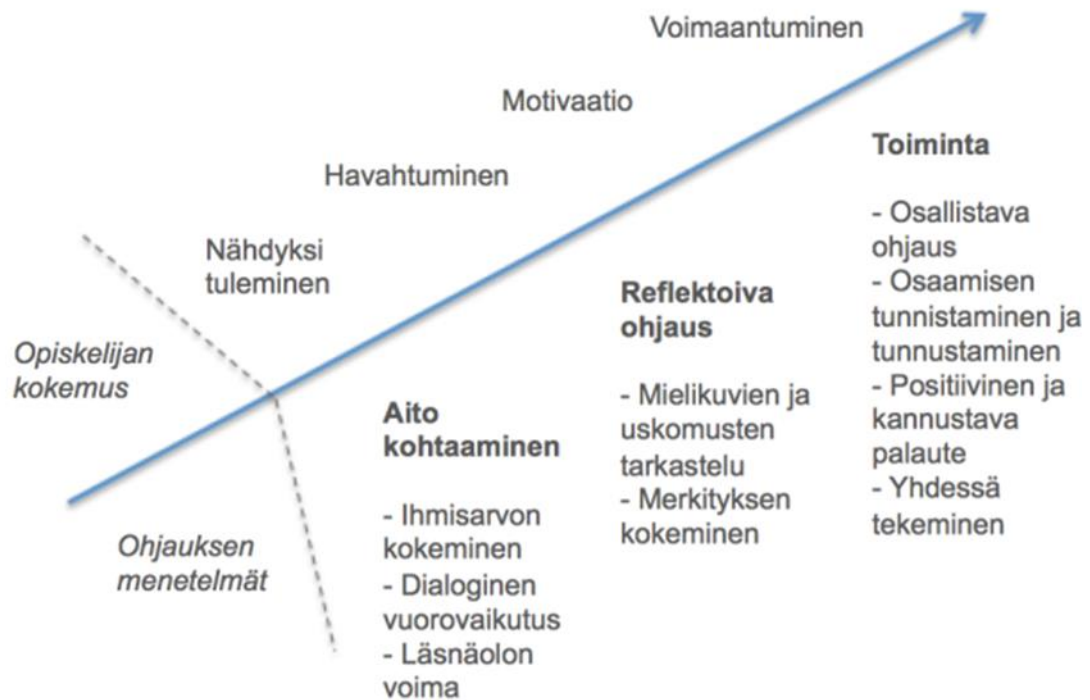


Tavoitteet voidaan eritellä tarkemminkin. Jaksamisen tukeminen esimerkiksi vaatii itsetunnon kohoamista sekä voimaantumista. Itsetunto vahvistuu muiden osoittamasta arvostuksesta. Itsetunto nousee myös ihmisen omasta tunteestaan pystyä vaikuttamaan omaan elämäänsä ja saavuttamaan omia merkittäviä saavutuksia. Hyvä ja vahva itsetunto auttaa kestämaan epäonnistumisia ja pettymyksiä. Vahvalla itsetunnolla varustettu ihminen osaa ottaa virheistään opikseen, eikä masennu pettymyksistään. Positiivisen palautteen saanti on helpompaa hyvällä itsetunnolla varustetulle ihmiselle. Hänellä on rohkeutta olla oma itsensä ja hän arvostaa muita. Tällainen ihminen on tietoinen itse heikkouksistaan, mutta hän näkee hyvät puolensa tärkeämpinä ja korostaa niitä. Heikon itsetunnon omaava ihminen on varovainen ja pyrkii suojelemaan itseään ottamalla vähemmän riskejä. (Leskelä 2005, 88-89.)

Voimaantuminen on yksilön sisäinen voimantunne, jolloin ihminen kokee itsensä kykeneväksi. Toista ihmistä ei voi voimaannuttaa vaan hän voi voimaantua itse. Hänelle voidaan kuitenkin tarjota mahdollisuuksia ja uusia resursseja, jotta hän voi kehittää omaa kontrolliansa, joka voimaannuttaa. Voimaantunut ihminen ei ole muutoksessa uhri vaan muutoksen ohjaaja. Uudistus voi olla hyvin ahdistava kokemus. Tuskallista voi olla luopua vanhasta ja totutusta. Voimaton ihminen ei jaksaa lähteä muutosprosessiin mukaan. (Leskelä 2005, 90.) Voimaantuminen voidaan jakaa kolmeen erilaiseen näkökulmaan: 1. Prosessin lopputuloksena voimaantuminen aiheuttaa ihmisessä voimaantumisen tunteen. Hän kokee itsensä kykeneväksi tai hänellä on voimantunne. 2. Yksilön sisäisenä prosessina ihminen kokee voimaantumisen tai toimintakykyisyyden lisääntymisen. 3. Toiminta, jossa toinen henkilö edistää toisen voimantunnetta. (Leskelä 2005, 91.)

Leskelän (2005) väitöskirjan tutkimusaineistosta nousi selkeästi esiin aktoreiden voimaantuminen mentoroinnin avulla. Muutoksen synnytti omien käsitysten vahvistuminen, itsevarmuuden lisääntyminen ja luottamuksen kasvaminen omiin kykyihin, työn hallinnan tunteen voimistuminen sekä muutoksen hallinnan tunteen voimistuminen. Muutos näkyi rohkeuden kasvamisena omien ajatusten julkituonnissa sekä suuremman vastuun ottamisena että omatoimisuuden lisääntymisenä. (Leskelä 2005, 99-100.)

Seuraavassa kuviossa näkyy miten opiskelijan kokemus voimaantuu pienin askelin ja mitä ohjauksen menetelmiä voi käyttää päästäkseen voimaantumiseen.



Kuvio 3. Voimaantumista ei voi opettaa. (Karvonen 2011, 128)

Vuorovaikutussuhde on keskeinen mentorin ja aktorin välisessä suhteessa. Ilman sitä mentorointi ei onnistu. Leskelän (2005) mukaan Kram erittelee vuorovaikutussuhteen kehittämisessä neljä eri kehitysvaihetta, joita ovat lähentymis-, kehittämis-, irtautumis- ja uudelleenmäärittelyvaihe. Lähentymisvaiheessa tutustutaan, tuetaan ja positiiviset sekä omat fantasiat muuttuvat todellisuudeksi. Luottamussuhde syntyy ja vahvistuu. Aktori voi pitää mentoria idolinaan. Kehittämisvaiheessa mentorointi liittyy työhön ja henkiseen kasvuun. Mentori toimii palautteen antajana ja valmentajana. Aktori pitää mentorin roolimallinaan. Irtautumisvaiheessa aktori ei tarvitse enää mentoria. Uudelleenmäärittelyvaiheessa mentorisuhde loppuu kokonaan tai muuttaa muotoaan. (Leskelä 2005, 34-35.)

Sijaisvanhempien mentorointi on vertaismentorointia. Tällöin mentorina toimii aktorille toinen sijaisvanhempi. Vertaismentoroinnin toimivuuden kriteerinä on molempien osapuolien arvostus toisiaan kohtaan. (Kupias & Salo 2014, 31). Vertaismentoroinnin hyötyinä aktorille on jakaa ja antaa työhön liittyvää informaatiota, antamalla palautetta työstä, tarjoamalla henkistä tukea aktorille ja vahvistamalla aktorin omia

käsityksiä asioista. Aktorille voi olla myös hyötyä tehtäviin ja muutoksiin sopeutumisessa tai stressin vähentymisessä. Leskelä (2005,40.) nostaa lisäksi yhdeksi hyödyttäväksi asiaksi ystävyysden tarjoamisen.

Satakunnassa sijaisvanhempien mentoreilla on omia vertaistapaamisia, jotka ovat työnohjauksellisia, tiedollisia ja emotionaalisia tapaamisia. Yhdessä vertaistapaamisessa puhuimme ystävyysmahdollisuudesta ja päädyimme siihen, ettei ystävyys-suhteeseen tueta niin kauan kuin mentorisopimus on voimassa. Näin pidetään yllä laadukasta ja ammatillista otetta koko mentoroinnin ajan.

Mentorit täydentävät osaamistaan elinikäisen oppimisen periaatteilla. Oppiminen vaatii omakohtaista kokemusta ja kykyä oman itsensä kriittiseen havainnointiin. Ammatilliseen kehittymiseen kuuluvat käytäntö, reflektointi, teoria ja toiminta. Reflektointi on asioiden peilaamista omiin aikaisempiin kokemuksiinsa. Reflektiivisen asenteen ajatellaan olevan epäilevä, hämmästelevä, tutkiva ja uusia näkökulmia hakeva. Se on aktiivinen tutkimus- ja löytämisprosessi, jonka lopputulosta ei voida arvioida etukäteen. (Autio 2007, 30.) Reflektiivinen asiantuntija tekee tietoiseksi omat oletuksensa ja työnsä lähtökohdat sekä suhtautuu niihin kriittisesti. (Leskelä 2005, 66.) Reflektointi on tutkiskelevaa vuoropuhelua ympäröivän todellisuuden kanssa. Se on tietoista ajattelua, joka voi johtaa asian uudenlaiseen ymmärrykseen. (Leskelä 2005, 72.) Ihminen pystyy ymmärtämään, uudistamaan käsityksiään sekä muuttamaan toimintatapojaan refleктоimalla toimintaansa. (Leskelä 2005, 73.) Sijaisvanhempien mentorin on sisäistettävä reflektiivisyys kantavana voimana mentoroinnissa. Hän peilaa omia tulkintojaan ja kokemustaan aktorille, joka saa näin uusia eväitä toimintaansa. (Autio 2007, 31.)

Mentorin ja aktorin vuorovaikutussuhteen on tärkeä toimia mentorisuhteessa. Dialogisuudella tarkoitetaan vuoropuhelua, joka on vastavuoroista vaikuttamista. Kuuleminen ja kuulluksi tuleminen ovat dialogissa yhtä tärkeitä kuin omien näkemysten esittäminenkin. Kuulluksi tuleminen varmistetaan ja dialogissa osapuolet kohtaavat tasavertaisesti. Dialogisuuden peruselementtejä ovat reflektiivisyys ja vasta-vuoroisuus. Kuulluksi tuleminen varmistetaan peilaamalla ajatukset takaisin ja varmistamalla kuullijan ymmärrys. (Kokko & Koskimies 2007, 12-16.) Todellisessa dialogissa osapuolet

oppivat ymmärtämään ja tulkitsemaan ihan oikein toistensa lähettämiä viestejä. Dialogissa kohdataan ihminen tasa-arvoisesti, kunnioittavasti ja empaattisesti sekä kuunnellaan myös sitä, mikä jää sanomatta. Keskustelussa ei olla kenenkään puolella on vain erilaisia näkemyksiä. Dialogissa energia käytetään uuden näkemyksen luomiseen, jota ei ole vielä olemassa. Uusi näkemys antaa asialle uuden merkityksen ja avaa uusia mahdollisuuksia. Dialogi on aina kahden tai useamman ihmisen yhteistä toimintaa. Mentoroinnissa dialogin piirteitä ovat kärsivällinen kuuntelu, pohtiva dialogi ja luova dialogi. Kärsivällisellä kuuntelulla tarkoitetaan kuuntelua ilman vastarintaa, jolloin ei muodosteta heti omaa mielipidettä, vaan edelleen kuunnellaan. Pohtivassa dialogissa tutkitaan taustalla olevia normeja, arvoja, syitä ja näkemyksiä. Luovassa dialogissa tutkitaan tuntemattomia mahdollisuuksia sekä tuotetaan aivan uusia oivalluksia. (Leskelä 2005, 188-190.)

Haastateltavana ollut mentori kiteytti mentoroinnin näin: ”Mentorointi on loistava tutkimuoto sijaisvanhemmalle. Kynnys kertoa vaikeitakin asioita on matalampi kun ne saa kertoa saman kokeneelle sijaisvanhemmalle kuin esimerkiksi sosiaalityöntekijälle. Parhaimmillaan kohtaaminen on aitoa ja molempia osapuolia voimaannuttavaa. Myös mentori voi oppia aktorilta.”

#### 4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyöni toiminnallisen osuuden tarkoituksena oli saada mentoreille työhönsä käsikirja, jonka toimeksiantajana oli Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikkö. Tutkimussuunnitelma muuttui koko prosessin ajan, jonka huomioin jo tutkimussuunnitelmaa tehdessäni. Parhaimmillaan tutkimussuunnitelma elää koko tutkimuksen ajan. (Eskola & Suoranta 1998, 15). Teoriaa luin jo ennen tutkimussuunnitelman tekoa sekä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kävin keskusteluja ohjaajieni, toisten mentoreiden sekä sijaisvanhempien kanssa mm. mentoroinnista, sijaisvanhempien tuen tarpeesta sekä opinnäytetyöstäni. Tein itselleni muistiinpanoja prosessin aikana, jotta en unohtaisi tärkeitä ajatuksia. Toimin myös itse aktiivisesti mentorina koko prosessin ajan, jolloin havainnoin ja reflektoin myös omaa toimintaani.



Johanna Santanen toimi toimeksiantajatahon ohjaajana. Hänen kanssaan kävimme läpi mentorikäsikirjan sisältötarpeita useissa keskusteluissa. Käsikirjaa kävimme läpi pari kertaa yhdessä. Hänen ohjauksensa auttoi minua jäsentämään oppaan jaottelun selkeämmin. Lähetin käsikirjan hänelle myös muutaman kerran sähköisesti, jolloin hän antoi korjausehdotuksia siihen. Hän antoi myös muita vinkkejä ja ideoita mitä käsikirjan tulisi sisältää.

Käsikirjan lähetin myös kommentoitavaksi yhdelle mentoriystävälleni, joka antoi kehittävää palautetta käsikirjasta. Tein muutoksia hänen ehdotuksesta käsikirjan muuttamaan kappaleeseen. Eräs ystäväni luki myös käsikirjan, jonka avulla viimeistelin kieliasua ja tekstin ymmärrettävyyttä. Hänellä ei ollut itse aiheesta omakohtaista kokemusta, eikä myöskään sijaisvanhemmuudesta. Näin sain tekstini mahdollisimman ymmärrettävään muotoon.

Eräässä mentoreiden vertaistapaamisessa virittäydyimme ovikuva-korttien avulla sen päiväiseen tapaamiseen. Ajatuksena oli kertoa mitä mentorointi on ja millainen oven avaaja mentori itse on. Paikalla ollut sosionomi (AMK) –opiskelija kertoi oman ajatuksensa millaisen kuvan hän sai mentoroinnista. Hän kertoi mentorin olevan ihminen, joka avaa oven hallitusti. Tästä sain idean työni nimeksi: Mentorointi – Hallittu oven avaus.

Oleellisin tutkimuskysymys oli mitä mentoreiden käsikirjan tulisi sisältää? Muita kysymyksiä oli mitä mentorointi on sijaisvanhemmuudessa, mihin sijaisvanhempi saa tukea mentoroinnista sekä millä eritavoin saadaan istunto eteenpäin ja syvälle tunteisiinkin meneväksi.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Laadullisen aineiston arvioinnissa on otettava monia asioita huomioon. Tutkijan on varauduttava puolustamaan aineistonsa merkittävyyttä, sen riittävyyttä ja analyysin kattavuutta. Mahdotonta on tietää etukäteen kuinka paljon aineistoa tarvitaan. Eskola & Suoranta (1998) mukaan kannattaa analysoida pieni aineisto ensin ja sen jälkeen tutkia aineistoa laajemmin. Tällä tavoin menetelmä muistuttaa aineistolähtöistä menetelmää. Aineiston tehtävänä on toimia tutkijalle idealähteenä ja pohdinnan katalysaattorina. Lisäksi on huomioitava analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Tutkijan päättelyä on voitava seurata. Analyysissa käytetyt

luokittelu- ja tulkintasäännöt esitetään niin selkeästi ja yksityiskohtaisesti kuin mahdollista. Näin toinen tutkija voi tehdä samat tulkinnat aineistosta. Tämä on enemmän tavoite, kuin vakiintunut käytäntö. (Eskola & Suoranta 1998, 215-217.)

”Kvalitatiivisen aineiston käsittelyn alkuvaiheessa joutuu sietämään epätietoisuutta siitä, mitä aineiston kanssa pitäisi oikeastaan tehdä.” (Eskola & Suoranta 1998, 163). Tämän lauseen allekirjoitan ja monta kertaa tuli epätoivoinen olo, kun en tiennyt mitä pitäisi tehdä.

Seuraavaksi avaan opinnäytetyössäni tätä opinnäytetyöprosessia.

#### 4.1 Haastattelu

Laadullisen tutkimuksen käytetyimpänä tiedonkeruun menetelmänä on käytetty haastatteluja. Haastattelun eri muodoista teemahaastattelu on käytetyin haastattelumuoto. (Kananen 2014, 70.) Haastattelumenetelmä on kotoisin jo Aristoteleen ajoilta. Haastattelun dialogeilla Platon huomasi saaneensa asioille moniselitteisyyden. Sokrates taas käytti haastattelumenetelmää, jotta sai oppilaat itse ajattelemaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11.) Haastattelu on luottamuksellista ja vuorovaikutteista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja johdattelusta. Haastattelun tavoitteena on saada haastateltavan omat mielipiteet esiin. Tutkija vaikuttaa haastateltavaan ja toisinpäin. Haastattelu on ennalta suunniteltua ja strukturoitua. (Eskola & Suoranta 1998, 86.) Haastattelu on monin tavoin joustava tapa kerätä aineistoa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 14).

Menetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka toteutin ryhmähaastatteluna mentoreille. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samoja ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Haastateltava saa tällöin vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa aihepiirit eli teema-alueet ovat etukäteen määrättyjä. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Ryhmähaastattelussa on paikalla samalla kerralla useampia haastateltavia. Tutkija haastattelee ryhmää haluamastaan teemasta. Ryhmähaastattelun etuna on, että ryhmäläiset voivat innostaa toinen toistaan sekä saavat toisistaan tukea. (Eskola & Suoranta 1998, 95-96.)

Opinnäytetyön toiminnallisen osuuden tarkoituksena oli saada Satakunnan sijaisvanhempien mentoreiden käyttöön käsikirja, josta syystä haastattelu suoritettiin vain Satakunnassa toimiville mentoreille. Ryhmähaastattelun valinta oli perusteltua, jolloin mentoreiden toiveet ja tarpeet oli selvitettävä. Ryhmähaastattelun tehtävänä oli saada koko ryhmä keskustelemaan haastattelukysymysten viitoittamien teemojen mukaisesti. Haastattelu järjestettiin mentoreiden omassa vertaisryhmätapaamisessa. Käsitteet olivat valmiiksi kaikille tuttuja, kuten myös mentorit toisilleen. Haastateltavilla ja haastattelijalla täytyy olla sama käsitys ja ymmärrys puhutusta kielestä. (Kananen 2014, 71).

Haastattelun teemojen aihealueita olivat muun muassa mentorikoulutus, mentorointi, mentoroinnin sopimus, mentorointi istunto, tunteet ja niiden käsittely sekä mentorin käsikirja. Teemojen tekemisessä oli käytetty kerättyjä teoreettisia näkemyksiä sekä omaa kokemusta. (Eskola & Suoranta 1998, 153). Haastattelun tavoitteena oli ammentaa tietoa haastateltavista ja yrittää saada ymmärrys asioista. Haastattelu on kuin palapelin tekoa, jossa vastaukset ovat pieniä ymmärryksen palasia ja lisäkysymykset antavat uusia palasia palapeliin. (Kananen 2014, 72.) Tein valmiit kysymykset, joita kysyin haastattelussa. Tarkensin haastattelun edetessä mentoreiden vastauksia vielä tarkemmin sekä pyysin perusteluita vastauksiin. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen luettavaksi ja pohdittavaksi, jotta heillä olisi ollut tiedossa mitä kysyn ja jotta olisivat voineet orientoitua haastatteluun. Haastattelussa kyselin samoja teemoja vähän eri muodoissa ja eri sanoin. Näin varmistin aineistonkeruumenetelmän tarkkuuden. (Eskola & Suoranta 1998, 214-215.) Haastattelukysymykset ovat liitteessä 1.

Ensimmäinen mentoreiden koulutus järjestettiin Satakunnan mentoreille vuonna 2011. Tästä ryhmästä toimivia mentoreita oli itseni lisäksi neljä. Ennen haastattelua olin päättänyt lähettää heille kysymyspohjan, jos he eivät pääse ryhmähaastatteluun. Perusteena tässä oli heidän vankka kokemuspohjansa mentoroinnista ja se kokemus oli mielestäni saatava mentorikäsikirjaan. Haastatteluun osallistui yhteensä kuusi mentoria. Yhdellä mentoreista ei ollut vielä mentoroinnista kokemusta. Toisilla mentoreilla oli keskinmäärin 1,5 mentorisuhdetta takanaan. Lähetin kahdelle kokeneelle mentorille kyselyn ja toinen heistä vastasi minulle. Vastanneella mentorilla oli jo kuusi eri mentorisuhdetta takanaan, joten hänen kokemuksensa ääni kuuluu myös käsikirjassa muiden mentoreiden lisäksi.

Tutkija ei voi eristäytyä tutkimuskohteen ulkopuolelle vaan hän on osa tutkittavaa maailmaa. Voidaankin puhua tutkimussuhteesta eikä tutkimuskohteesta. (Eskola & Suoranta 1998, 58.) Minäkin olen yksi mentoreista, mutta haastattelussa minun oli pidettävä omat mielipiteeni mielessäni enkä tuonut niitä julki haastattelutilanteessa.

Nauhoitin haastattelun, jonka jälkeen siirsin sen tietokoneelle talteen. Haastattelu oli 1h 50min 43s pitkä. Haastattelukysymykset olin tehnyt mahdollisimman avoimiksi kysymyksiksi, jotta saisin keskustelua aikaan. Lueskellessani jälkeinpäin kysymyksiä, huomasin osan kysymyksistä olleen suljettuja kysymyksiä. Myös haastatteluita kuunnelllessani huomasin tehneeni osan jatkokysymyksistä myös suljetuiksi sekä kyselin toisinaan liian monia kysymyksiä perättäin. Kysymysten tekoa olisi harjoiteltava ennen varsinaista haastattelua. Haastattelun aikana osasin odottaa vastauksia, joten kaikki ehtivät miettiä vastauksiaan rauhassa. Tämä oli hyvin opettavainen tilanne kaiken kaikkiaan itselleni. Kysymyksiä olisi pitänyt olla vähemmän ja jotain orientoivaa olisi voinut olla haastattelun alussa, sillä kaikki haastatteluun osallistuneet eivät olleet lukeneet kysymyksiä etukäteen.

#### 4.2 Haastatteluaineiston käsittely

Litterointia voi tehdä erilaisilla tarkkuuksilla. Tarkin muoto on, kun litteroidaan jokainen ele, äänenpaino ja tauot. Karkein litteroinnin muoto on kirjoittaa haastateltavan kertoma asiasisältö omin sanoin. Sanatarkan litteroinnin etuna on se, että voidaan litteroinnista poimia valmiita sitaatteja työhön. (Kananen 2014, 102.) Litteroin haastattelun puhtaaksi sana sanalta, ilman muita äännteitä tai taukoja. Tekstiä kertyi 23 sivua 1,0 rivivälillä ja sanoja kertyi 10964. Litterointi vei ajallisesti paljon aikaa, eikä aiemmin suunniteltu aikatauluni pitänyt.

Teksti tiivistetään litteroinnin jälkeen koodaamalla. Aineisto täytyy tiivistää ja näin myös selkeyttää, jotta löydetään se olennaisin ja tärkein tieto. Siitä pyritään löytämään erilaisia ulottuvuuksia sekä käsitteellisiä kerroksia. Kananen (2014) mukaan koodaus on kuin tenttikirjasta tehtyä tiivistelmää. Analyysin tekoa koodaus ei vielä ole, vaan välivaihe. Koodaus ei voi olla liian yleisluontoinen, muuten se kadottaa osan informaatiosta. (Kananen 2014, 103-104.)

Kuuntelin haastatteluja ensin ja poimin vahvasti omiin oletuksiini perustuvia tärkeitä asioita. Teemat muodostivat konkreettisen analysointi kehikon, (Eskola & Suoranta 1998, 88). jonka mukaan poimin asioita tiivistetysti. Jätin kuulematta ja huomioimatta paljon niitä asioita, missä en ollut samaa mieltä. Jo tutkimussuunnitelmaani kirjasin, ettei työ saa olla vain minun mielipiteisiini rajoittuvaa vaan haastateltujen mentoreiden ajatukset oli saatava kuuluviin. Jotta en syyllistyisi vain ohittamaan haastattelusta saatua informaatiota, oli haastatteluiden käsittely tehtävä uudestaan toisin.

Analyysin tarkoitus laadullisessa aineistossa on luoda selkeyttä ja uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineisto pyritään tiivistämään analyysillä kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 1998, 138.) Analysointivaiheen jälkeen tutkija saa kokonaiskuvan ja ymmärryksen asiasta. (Kananen 2014, 72). Sisällön analyysissä luokiteltavat asiat irrotetaan tekstistä. Tällöin tutkija päättää itse mitkä asiat ovat tärkeimpiä ja valikoidaan tutkimukseen. Tämä kuvaa tutkijan omia käsityksiä ja ennakkoluuloja. (Eskola & Suoranta 1998, 140.) Ennakkoaavistukset ohjaavat tutkijaa hänen omia odotuksiaan kohti. (Kananen 2014, 103).

Tulostin haastattelut ja aloin tutkia aineistoa tarkasti. Aineistoa koodatessa voidaan lähteä liikkeelle joko analysoimalla aineistoa aineistolähtöisesti ilman etukäteisolettamuksia tai voidaan hyödyntää jotain teoriaa perustelluksi näkökulmaksi. Teemahaastattelun teemarunko on tähän viimeiseen lähestymistapaan oivallinen apukeino. (Eskola & Suoranta 1998, 153.) Keräsin tiivistetysti asioita nousseiden luokkien alle. Olin tarkkana etten jättänyt asioita huomioimatta omien ennakkoluulojeni vuoksi, vaan poimin kaiken oleellisen tiivistetysti. Luokittelussa oli mukana osaksi valmis teemapohja, mutta myös uusia teemoja nousi esiin. Tein myös selkeyttäviä kaavioita itselleni koodauksen sekä analysoinnin aikana. Lopuksi minulla oli kolmessa paperissa valmiita yläluokkia, alaluokkia, sekä alaluokista vielä erikseen omat paperit tiivistettyinä tärkeinä otantoina haastattelusta. Yläluokiksi sain 1. käsitteet, 2. mentorointi prosessi ja 3. mentorin työstä nousevat tarpeet. Nämä yläkäsitteet kuuluivat kaikki mentoroinnin alle. Käsitteisiin kuuluivat mentorointi, mentori, aktori, sosiaalityöntekijä, sijaisvanhempi ja lapsi. Lapsi on kaiken keskiössä. Ilman lasta ei olisi sijaisvanhempaa eikä mentorointia tarvittaisi. Mentorointiprosessin alle kuuluivat aloituspalaveri, välipala-

veri, loppupalaveri ja istunto. Mentorin työssä nouseviin tarpeisiin kuuluivat vertaistuki, pulmakohdat, taidot, koulutus, työkalut, tunteiden käsittely, omat voimavarat ja käsikirja.

Haastattelujen koodaus ja sisällön analyysi laittoivat koko käsikirja-raakileeni uusiin uomiin. Aloitin siis käsikirjan teon pelkästään jäsentämällä sen uusiksi näiden luokkien mukaan. Aiempi versio käsikirjasta pohjautui kuuntelemalla saatuun tietoon sekä liiaksi omiin toiveisiini ja ajatuksiini. Mietinkin jossain vaiheessa käsikirjan teon yhteydessä, että miten saan mentoreiden haastattelun sisällön käsikirjaan. Sisällön analyysi avasi ja jäseni käsikirjan sisältöä huomattavasti. Suoria sitaatteja käytin siinä hyvin vähän, mutta tiivistettyä tietoa sain runsaasti kerättyä käsikirjaan. Sisällön analysointi antoi minulle keinoja saada käsikirjan jäsenitys mentoreiden haastatteluihin pohjautuvaksi. Mentorin työstä nousevat tarpeet jaoin vielä tarkempiin luokkiin ja jäsentelin käsikirjaan mm. työmenetelmiä ja välineitä, jotka tulivat käsikirjan alle oleviin listauksiin.

#### 4.3 Käsikirjan sisältö

Käsikirjan pääotsikot muotoutuivat suoraan haastatteluiden koodauksen ja sisällön analyysin mukaan. Ne ovat mentorointi, mentorointiprosessi, mentorin työstä nousevat tarpeet, mentorin työmenetelmiä, tunnetyöskentely, työote, mentorin hyvinvointi ja työvälineet.

Mentoroinnin alle avasin käsitteet niin mentorointi, kuin mentoroinnin roolitkin. Keräsin tiivistetysti tärkeitä otantoja haastatteluista ja keräsin myös teoriapohjaa haastatteluiden tueksi. Mentorointi prosessiin kuuluu aloitus-, väli- ja lopetuspalaveri sekä istunto. Se sisältää kuvauksen mitä palavereissa tapahtuu sekä mitä tapoja mentoreilla on mentorointi tapaamisissa eli istunnoissa. Mentorin työstä nouseviin tarpeisiin kuuluvat koulutus, vertaistuki ja mentorin motivaatio.

Vertaistuki nousi yhdeksi tärkeäksi tueksi mentoreille itselleen. He saavat toisilta mentoreilta apua, kokemuksia sekä näkökulmien laajenemista. Yksi haastatteluista mentoreista kiteytti vertaisryhmän ja toisten mentoreiden antaman tuen näin sanoen: ”Tästä

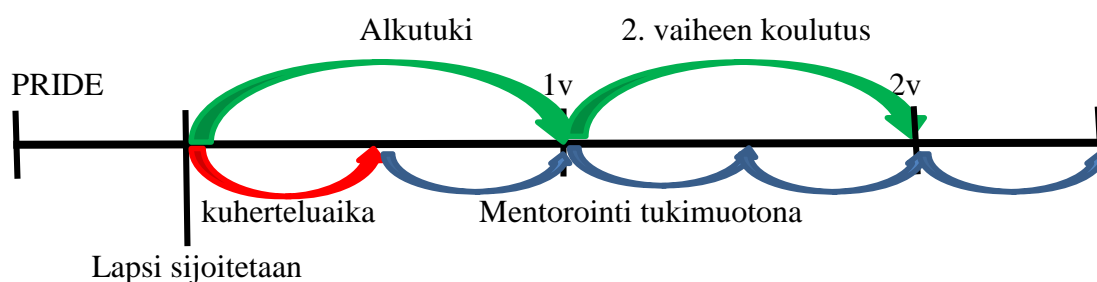
ryhmästä voi saada apuja tai olen saanut tai mentoriystävältä jonka kanssa voi jakaa ja saada sellasta viisautta.” Mentorin työmenetelmät sisältävät niitä taitoja, mitä mentorin tulisi osata mentoroidessaan. Mentorilla tulisi olla hyvät vuorovaikutustaidot ja aktorin ohjaustaidot. Dialogisuus ja ratkaisukeskeisyys ovat menetelmiä, joita mentori voi halutessaan käyttää mentoroinnissa. Reflektointitaito on tärkeää mentorin kehittymiselle työssään.

Yksi tärkeä asia mentorin työssä on tunnetyöskentely aktorin kanssa. Tunnetyöskentelyn alle keräsin kiintymyssuhteen, tunteiden käsittelyn, itsetunnon ja voimaantumisen. Haastattelussa koettiin, että mentori ymmärtää tunnepuolen sijaisvanhemmuudessa. Mentori on käynyt monia samoja tunteita läpi itse sijaisvanhemmuudessaan. Mentorin tulee hallita itse käytöksensä, ettei romahda istunnossa. Matkalla hän voi jo purkaa ja tarvittaessa vaikka itkeä. Ote käsikirjasta: ”Tunnekuohun julkituodessaan aktori ”riisuu” itsensä. Mentorin on tärkeää tuoda julki, että on iloinen saamastaan luottamuksesta. Aktorin avautuminen auttaa häntä käsittelemään tunteensa ja vie asioita eteenpäin. Kipeät ja haastavat asiat kerätään yhteen ja lopetetaan istunto kannustavaan tai toivon tunteeseen. Mentorin on tärkeä huomioida myös omat tunnekuohunsa istuntojen päätyttyä ja hoidettava oma tunteiden purkaminen.”

Työotteeseen avasin pariskunnan ja läheissijaisvanhemman mentoroinnista joitain yleisiä asioita. Tämä tarve ei tullut esille haastattelussa, mutta jälkeenpäin olleessa vertaistapaamisessa näitä aiheita käytiin läpi. Yhteisesti todettiin näiden kuuluvan mentorin käsikirjan sisältöön. Myös muita tarpeellisia asioita nousi vertaistapaamisissa, jotka otin huomioon käsikirjaa tehdessäni.

Nostin koodauksessa yhden aiheen erilleen, vaikka en sitä erikseen nostanut käsikirjaan. Aihe oli mentoroinnin pulmakohdat. Pulmakohdat nostin käsikirjassa jokaisen oman aihealueen alle, jonne ne myös kuuluivat. Nostan tähän opinnäytetyöhöni näitä pulmakohdia, mitä haastatteluissa tuli ilmi. Mentoroidessa voi radion päällä olo tai puhelimen äänet häiritä keskittymistä. Näistä asioista on syytä sopia mentoroinnin alussa, jolloin käydään läpi hyviä käytänteitä. Sijaisvanhemmalla voi olla liikaa tukimuotoja, jolloin on haastavaa sitoutua mentorointiin. Mentorointiin tarvittavan ajan löytäminen voi olla hankalaa. Usein myös lastenhoidon järjestäminen on keskeinen asia. Toisi-

naan mentorointi ei vain ole riittävä tukimuoto, joka on syytä ilmoittaa myös sosiaalityöntekijälle. Yksi suurimmista pulmakohdista on mentoroinnin väärä ajankohta. Mentorointia olisi tarvittu jopa kaksi vuotta aiemmin. Kaksi ensimmäistä vuotta ovat sijoituksen pysyvyyden kannalta oleellisemmat vuodet, jolloin sijaisvanhempien olisi saatava riittävästi tukea. Seuraava kuvio 4 havainnollistaa tuen saannin Satakunnassa. Sijaisvanhemmat käyvät ensin PRIDE-valmennuksen, jonka jälkeen lapsi sijoitetaan jossain vaiheessa. Ensimmäisen vuoden aikana on useissa Satakunnan kunnissa saatavana alkutuki, joka on sosiaalitoimen antamaa intensiivisempää tukea. Alkutukeen kuuluu useampi tapaaminen vuoden aikana, jolloin työstetään etukäteen sovittuja aihealueita mm. kiintymystä. Toisen vaiheen koulutus on tarkoitettu sijaisvanhemmille joilla sijoituksesta on kulunut n. 1-2 -vuotta. Toisen vaiheen koulutus on viiden kerran ryhmämuotoinen prosessikoulutus, jossa vertaistuellla on tärkeä osa. Mentoroinnin tarvetta on joillakin sijaisvanhemmilla jo alkutuen aikana samanaikaisesti toisilla taas vasta myöhemmin. Mentorointia voidaan käyttää myös tukimuotona kriisiytyneissä tai haasteellisissa elämäntilanteissa. Sosiaalityöntekijän on tärkeää tarjota aktiivisesti tukea sijaisvanhemmille erilaisissa tilanteissa. Kuviossa sinisinä kaariviivoina on esitetty milloin mentorointi voisi olla sopiva tukimuoto sijaisvanhemmille. Mentorointi sopimukset tehdään Satakunnassa useimmiten kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan, joita jatketaan tarpeen mukaan. Sopimusten pituudet määritellään aina tilannekohtaisesti sekä kuntakohtaisesti erikseen.



Kuvio 4. Sijaisvanhemman tukimuotoja ajallisesti hahmoteltuna.

Sijaisvanhempien mentoreiden käsikirjaan toivottiin paljon erilaisia asioita, joita kaikkea en voinut kuitenkaan toteuttaa. Esimerkiksi en voinut tehdä jokaisesta hyvästä kirjasta tiivistettyjä otantoja. Tällöin mentorin oma oppiminen voisi jäädä toteutumatta. Mentorit voivat halutessaan itse tehdä niitä ja kerätä omaan kansioon, johon käsikirjakin tulee. Käsikirjasta on tarkoitus jokaisen mentorin tehdä itselleen omanlaisensa. En



myöskään voinut antaa kaikkia työvälineitä tai menetelmiä, jotka tarvitsisivat tarkempaa perehtymistä ja koulutusta. Mentoreiden omissa vertaistapaamisissa voisi tutustua joihinkin uusiin menetelmiin ja saada samalla uusia välineitä käyttöön. Jokainen haastatteluun osallistunut mentori on PRIDE-ennakkovalmennuksen käynyt. Heillä kaikilla on näin ollen jo valmennuksen tuoma materiaali, jota voivat tarvittaessa käyttää mentoroinnissa hyödykseen. Käsikirjan sisältöön liittyviä toiveita olivat: helppolukuisuus, selkeä jaottelu sekä ohjeistus salassapidosta ja kirjaamisesta. Siihen toivottiin myös aktorille ja sosiaalityöntekijälle omaa ohjeistusta mentoroinnista. Tämän päätin tehdä niin, että tein jokaiselle toimijalle omat muistilistansa omille sivuilleen. Tärkeimpänä mentorit toivoivat sosiaalityöntekijän tietävän omat tehtävänsä. Muistilistojen tiedot pohjautuvat omaan kokemukseen, mentoreiden haastattelussa tuomiin asioihin ja myös kirjallisuudesta poimittuihin ajatuksiin. Seuraavassa on esimerkkinä tekemäni sosiaalityöntekijän muistilista.

Kuvio 5. Sosiaalityöntekijän muistilista.

## Sosiaalityöntekijän muistilista:

- ❖ Mentori tilataan Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksiköltä sosiaalityöntekijä Johanna Santaselta, puh: 044-701 9631, johanna.santanen@pori.fi
- ❖ Alku-, väli- ja loppupalaverien järjestämisvastuu
- ❖ Aloituspalaverissa:
  - molemminpuolinen vaitiolovelvollisuus
  - mentori ei raportoi keskusteluistaan aktorin kanssa
  - osapuolien sitoutuminen mentorointiin
  - sopimuksen teko, läpikäynti ja allekirjoitukset
  - yhdessä määritellyt tavoitteet
  - tapaamiset, puhelut ja muu yhteydenpito sekä niiden korvaukset mentorille matkakorvauksineen
  - mentoroinnin kesto (6kk-12kk), määrä (2 x 45min/krt) ja tiheys (1-4krt/kk)
  - Tapaamispaikka
  - Väli- ja loppupalaverin päivät sovitaan
- ❖ Välipalaverissa:
  - Tavoitteiden tarkistus
  - Onko riittävä tukimuoto?
  - Suhteen toimivuus
  - Mentori ja aktori voivat tuoda tarvittaessa keskenään sovittuja asioita esille
- ❖ Loppupalaverissa:
  - Toiminnan lopettaminen, miten lopetus tapahtuu, onko vielä seuranta tapaamista yms.
  - Tavoitteiden tarkistus, mitkä saavutettiin ja mitä ei
  - Palautekeskustelu
  - Mahdollinen muu tuentarve tai jatkosopimuksen tekeminen
  - Sosiaalityöntekijä ei saa antaa aktorille lupaa soitella edelleen mentorille sopimuksen päätyttyä

Analysoidessani haastattelua nostin ylös erilaisia rooleja. Ohjaajan kanssa keskustelussa nousi ajatus mentoroinnin rooleista roolikartan avulla. Voisiko roolikarttaa tehdä samalla tavalla mentoroinnista, kuin vanhemmuuden roolikartta on tehty? Vanhemmuuden roolikartta on syntynyt ajatuksesta, miten arjessa vanhemmuutta voitaisiin hahmottaa mahdollisimman selkeästi ja hyvin. Vanhemmuuden roolikartasta on tullut väline, jota jokaisen on helppo ymmärtää. Sen avulla voidaan havaita jokaisen vanhemman vahvuuksia sekä muutostarpeita. Välineen avulla on helpompi ottaa puheeksi kaikki vanhemmuuden osa-alueet. Taustalla on voimavarakeskeinen ajattelu, joka mahdollistaa muutostarpeen havaitsemisen. (Ylitalo 2011, 9.) Käsikirjan materiaaleihin vanhemmuuden roolikartta kuuluu yhtenä työvälineenä luontevasti. Tutkiessani vanhemmuuden roolikarttaa huomasin elämän opettajan ja ihmissuhdeosaajan tavoite- ja roolien tavoitteet olevan lähimpänä mentorina olemista. Elämän opettajan tavoite- ja rooleja, jotka sopivat mentorille, ovat arkielämän taitojen opettaja, mallin antaja ja tapojen opettaja. Ihmissuhdeosaajan tavoite- ja rooleja ovat mm. keskustelija, kuuntelija, ristiriidoissa auttaja, kannustaja ja tunteiden hyväksyjä. Keräsin haastattelussa esiin nostetut asiat tiivistetysti ja tein niiden pohjalta mentoroinnin roolikartan. Roolien tehtäväkuvaus on hyvin suppea, eikä sitä ole tehty tasapuolisesti. Roolit eivät sisällä kaikkia roolien tehtäviä. Kuvio on vielä keskeneräinen, mutta sitä voisi työstää lisää jäsen- telemällä tarkemmin esimerkiksi tehtävärooleja, vastuurooleja ja vuorovaikutusrooleja. Monet tehtävät kuuluvat kaikille, vaikka niitä ei ole jokaiselle merkitty. Mentoringi ei toimi välttämättä kunnolla, jos jokin toimija ei tee tärkeitä tehtäviään. Silloin tehtävä on siirrettävä toiselle, jotta mentoringi voisi toimia. Esimerkiksi jos sosiaalityöntekijä ei hoida loppupalaverin sopimista täytyy mentorin ottaa se tehtävä hoitaakseen. Sosiaalityöntekijän roolista kuvastaa viranomaisen tehtävät. Sosiaalityöntekijä on kuitenkin erityisasemassa huomaamaan sijaisvanhemman vahvuudet sekä tuentarpeet. Työpaperista puuttuu hyvän huomaajan, myötäelämisen ja empaattisuuden ulottuvuudet. Kuvion keskellä olevat palaverit, sopimus ja tavoitteet kuuluvat kaikille osapuolille ja ne tehdään yhdessä kaikkien läsnäollessa.

## MENTOROINNIN ROOLIT



Kuvio 6. Mentoroinnin roolit.

## 5 POHDINTAA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Janhusen (2007) tutkimuksen mukaan sijoitukset purkautuivat useimmiten kahden ensimmäisen vuoden aikana. (Mantila ym. 2008, 11). Yleisimmin sijoitusten purkautumisen syinä olivat väsymys, sijaisperheessä tapahtuneet muutokset sekä kaltoinkohtelut perheessä. Tutkimuksessa ei selvinnyt väsymyksen syyt. Voimavarojen väheneminen aiheuttaa väsymystä. (Janhunen 2007, 78.) Tutkimuksen mukaan koulutuksellinen ja emotionaalinen tuki lisää sijoitusten pysyvyyttä. (Janhunen 2007, 83). Sijaisvanhemman velvollisuutena on ottaa puheeksi tuen tarpeensa, muulloin sosiaalityöntekijä ei sitä voi antaa. (Janhunen 2007, 43). Nämä ovat erittäin tärkeitä huomioita, kun mietitään sijoitusten pysyvyyttä. Sijaisvanhemmat tarvitsevat erilaisia tukimuotoja jaksakseen vaativassa elämäntehtävässään. Satakunnassa on huomioitu hyvin kahden

ensimmäisen vuoden tuen tarve alkutuen, toisen vaiheen koulutuksen sekä mentoroinnin avulla.

Mentorointi voisi olla yksi automaattinen osa sijoituksen kulkua, jolloin sijaisvanhemmat eivät kokisi epäonnistuneensa tarvitessaan apua ja tukea. Sijaisperheeseen mentori voisi tulla jo heti alkutuen aikana tai heti sen jälkeen. Sosiaalityöntekijän olisi tunnistettava tuen tarpeet herkällä korvalla ja olisi tarjottava tukea riittävän usein. Mentorit itse tekevät näkyväksi työtään tekemällä laadukasta mentorityötä sekä esiintymällä mm. PRIDE-valmennuksen paneeleissa. Kaikki sijaisvanhemmat eivät vielä tiedä mentoroinnin mahdollisuudesta. He ovat valitettavan usein yksin ajatustensa kanssa.

Mentorointi on hyvä tukimuoto sijaisvanhemmille. Satakunnassa sijaisvanhempien mentorit ovat kaikki myös sijaisvanhempia, jolloin sijaisvanhempien mentorointi on vertaismentorointia. Toinen saman elämäntilanteen läpikäynyt sijaisvanhempi voi näin luoda toivoa toivottomaan tilanteeseen. Elinikäinen vaitiolovelvollisuus sitoo sijaisvanhempia sijoitettujen lasten asioissa. Tällöin ei ole ulkopuolista tahoa, jolle saisi asioitaan ja ajatuksiaan jakaa. Mentorointi on tavoitteellista ja sopimuksenvaaraista toimintaa, joka on ehdottoman luottamuksellista ja vaitiolovelvollisuutta noudattavaa. Mentorin ja aktorin välisistä keskusteluista ei raportoida eteenpäin. Yksi mentoreista kertoi aktorin ja mentorin välisestä keskustelusta näin: ”Se on silti hyvä puhua, kun näistä asioista ei voi puhua kaikkien kanssa.” Toinen mentori kertoi: ”Hän kaipaa sitä kuuntelijaa ja sit hän saa puhua niitä kaikkia asioita mitä ei kellekään muulle edes voisi puhua. Eikä hänellä ole ketään kelle hän puhuisi.” Yksi mentori kertoi: ”Hän ei voi kertoa ystävilleen kaikkia asioita, eivätkä ystävät ymmärrä välttämättä niin hyvin sijaisvanhemman tunteita kuin toinen vertainen.” Tunnetyöskentely on yksi tärkeimmistä mentorin töistä. Sijaisvanhemmuudessa tunteita käydään läpi laidasta laitaan niin ilosta suruun kuin rakkaudesta vihaan. Kaikki tunteet ovat läsnä sijaisvanhemmuudessa. Sijaisvanhemmalle on tärkeää päästä purkamaan myös haasteelliset tunteet. Sijaisvanhemman tunneasioista puhuttaessa yksi mentori kertoi: ”Jos et sä pysty puhumaan, niin aika huonosti käy. Tässä sit viimeistään oppii. Tämä on sellanen laji, et jos et ole vielä ole ollut puhelias tunteista, niin jonain päivänä sinä olet tosi kova puhumaan tunteista.”

Tunnettyöskentelyn tueksi olisi voinut avata vielä NVC-vuorovaikutusmenetelmää tai tunnettyöskentelyn käytön mahdollisuuksia mentoroinnissa. NVC tulee sanoista non-violent communication ja se on vuorovaikutusprosessi. Lisäsin näitä koskevan kirjan ja internet osoitteen kirjavinkkilistaan, josta mentorit voivat niihin tutustua halutesaan. Käsikirjaan lisäsin vielä viimeiseksi surutyöskentelystä erillisen kappaleen. Mentorin on mielestäni tärkeää tietää surun erivaiheet, jotta voisi tukea aktoria mahdollisessa suruprosessissakin.

Haastatteluissa tuli useassa kohtaa esiin, että mentorisopimuksen teon pitäisi olla virallista, tärkeää ja arvokasta. Sopimuksen teko täytyisi siis tehdä arvokkaasti ja tarkasti. Sosiaalityöntekijän johdolla aloituspalaverissa täytyisi käydä asiat läpi, jotta kaikki osapuolet myös sitoutuvat toimintaan. Eräs mentori sanoi näin: ”Se on samallailla että kun lähdetään sijaisvanhemmaksikin. Kun ne on alussa kaikki asiat ja kaikki jutut tehdään hyvin, niin homma toimii. Tämä toimii aivan samallailla. Kun se tehdään heti alussa jämsästi, se on virallinen. Silloin se aktori ei lähde lipsumaan siitä.”

Opinnäytetyön tuloksena syntyi sijaisvanhempien mentoreille oma käsikirja, johon sain mentoreiden äänen kuuluviin analysoimalla haastatteluiden sisällön. Käsikirjaan en sisällyttänyt paljoakaan mentoreiden suoria sitaatteja, vaan tiivistin heidän sanomiset käsikirjaan kuuluviksi. Luottamuksellisuus ja eettisyys olivat tämän opinnäytetyön tärkeitä arvoja. Opinnäytetyö ja käsikirja sisältävät osaksi samaakin materiaalia ja tekstiä. Koin tärkeäksi tämän, koska molempien töiden sisältöön kuuluivat samoja asioita. Käsikirjan lähdemerkinnät tein muodossa tekijän nimi ja vuosi. Mielestäni tämä oli perusteltua. Sillä käsikirja ei ole varsinainen opinnäytetyöni vaan tuotos, joka syntyi opinnäytetyön rinnalla. Käsikirja muotoutuu jokaisen mentorin omiin tarpeisiin sopivaksi työkaluksi. Se kopioidaan kansioon, johon mentorit keräävät myös muita omia materiaaleja. Käsikirjaan voi tutustua tämän opinnäytetyön liitteessä 3.

Opinnäytetyöprosessin aikana kehitin työpaperin, joka jäsentää eri roolien tehtäviä mentoroinnin ympärillä. Kuviot selventävät ja jäsentävät rooleja eritavalla kuin pelkkä teksti. Mentorin roolit –työpaperi on kehitystyönä raakile, joka vaatii vielä lisätyöstöä roolien tehtävien jäsentämiseksi. Tehtäväkuvaukset ovat siinä hyvin suppeita ja perustuvat vain haastattelussa julkituotuihin asioihin, eivätkä roolien tehtävät ole samanar-

voisia roolien kesken. Sosiaalityöntekijän roolista kuvastaa viranomaisen tehtävät pelkistetysti. Työpaperissa ei huomioida sosiaalityöntekijän erityisasemaa sijaisvanheman vahvuuksien ja tuentarpeiden huomioijana. Mentorin käsikirjaan tein sosiaalityöntekijälle, mentorille ja aktorille omat muistilistat, jotka muistuttavat jokaista osapuolta tärkeistä asioista.

Omien sijaisvanhempiverkostojen puute on yksi suuri puute sijaisvanhemmilla. Useimmiten jokainen sijaisvanhempi on nykyisin jo käynyt PRIDE-valmennuksen, josta tuoreet sijaisvanhemmat saavat useimmiten ensimmäisen verkostonsa sijaisvanhemmuuden ympärille. Miksi siis toisilla sijaisvanhemmilla ei ole tätä verkostoa? Onko PRIDE-valmennuksessa ryhmäytyminen jätetty tekemättä, jolloin ei ryhmän jäsenistä ole muodostunut tukevaa verkostoa? Satakunnan sijaisvanhemmat ry on aiemmin järjestänyt pienryhmätapaamisia ympäri Satakuntaa säännöllisin välein. Nyt toimivia ryhmiä ei taida olla kovin montaa. Nämä olisivat tärkeitä purkupaikkoja sijaisvanhemmille sekä verkostoitumispaikkoja. Niiden toimintaan vain täytyisi paneutua ja saada toimivat vetäjät ryhmille. Oman kokemukseni mukaan parhaimpia pienryhmiä olivat aikoinaan ne, joita vetivät sosiaalityöntekijät Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksiköstä. Ohjaajan rooli on tärkeä ryhmien toimivuudessa. Se todettiin mentoreiden omissa vertaisryhmissäkin. Omien verkostojen puutteeseen on suhtauduttava vakavasti. Tämä on syytä ottaa huomioon lisäkoulutuksissa antamalla aikaa myös keskusteluihin ja ryhmäytymiseen.

Mentoreille on tärkeä kehittää oma palautelomake, jotta kaikki mentorit saavat palautetta työstään. Palautteen saanti on tärkeää mentorin oman motivaation ja työnsä kehittämisen kannalta. Tämän tehtävän annankin mentoreille kehittämistyökseen.

Olen itse saanut palautetta sosiaalihojaajilta, että heidän työtaakkansa on pienentynyt mentoroinnin ajaksi. Tämän palautteen siivittämänä olisin halunnut tutkia miten muut mentorointia tarjoavat sosiaalityöntekijät tai sosiaalihojaajat näkevät mentoroinnin tarpeet ja hyödyt. Tämä olisi myös tärkeää työn kehittämiseksi. Se voisi olla jonkun muun opiskelijan tutkimusaihe. Lisäksi tutkimuksen kohteena voisi olla kiinnostavaa selvittää miten aktorit, tuen kokevat ja saavatko he mentoroinnista tarvitsemaansa tukea?

Oleellisin tutkimuskysymys oli mitä mentorikäsikirjan tulisi sisältää? Muita kysymyksiä oli mitä mentorointi on sijaisvanhemmuudessa, mihin sijaisvanhempi saa tukea mentoroinnista sekä millä eritavoin saadaan istunto eteenpäin ja syvälle tunteisiin meneväksi. Näihin kysymyksiin pyrin saamaan vastaukset haastattelun avulla ja ne myös opinnäytetyöhöni. Mentorin käsikirjan sisällys jäsentyi suurimmaksi osaksi suoraan haastattelusta. Haastattelu ei antanut suoria vastauksia miten saadaan istunto syviin tunteisiin meneväksi. Tunneasioiden puheeksi ottaminen on yksi mentorin ammattitaitokysymys, joka on myös terapeutin ja terapiatyön osaamisen ydintä. Jokainen mentori tekee töitä omalla persoonallaan ja näin ollen se vaikuttaa miten tunteet saadaan myös työskentelyyn mukaan. Mentorit myös kokivat tunneasiat niin oleellisena sijaisvanhemmuudessa, että ne tulevat heidän mielestään automaattisesti käsiteltyiksi. Mentorit toki kyselevät myös miltä tuntuu, johon saavat helposti vastauksia. Tunteiden käsittelystä mentoreiden kannattaa kuitenkin lukea itse lisää. Luvuvinkkejä löytyy käsikirjan erilliseltä liitteeltä, joka on myös tämän työn liitteessä 2. Yksi mielenkiintoisimmista menetelmistä tunteiden käsittelyyn voisi olla unityöskentely, josta löytyy myös internetistä tietoa sekä kirjavinkkilistassa on Markku Siivolan kirja Unien opissa.



## LÄHTEET

- Autio, O. 2007. Perhehoidon mentorointi-koulutuksen arviointi. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Viitattu 4.3.2015. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20278/jamk\\_1199691527\\_0.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20278/jamk_1199691527_0.pdf?sequence=1)
- Barkman, J. 2007. Palapelilapsi. Pesäpuu. Viitattu 5.4.2016. [http://www.sosiaalikellega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi\\_nuori/palapelilapsi\\_Barkman.pdf](http://www.sosiaalikellega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi_nuori/palapelilapsi_Barkman.pdf)
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hakkarainen, P., Kuukkanen, M. & Pekkarinen, H. 2013. Parasta perhehoitoa. Perhehoidon tietopaketti. Perhehoitoliitto. Keuruun Lautupaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimus-haastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Janhunen, T. 2007. Sijoitusten purkautuminen pitkäaikaisessa perhehoidossa. Perhehoitoliitto. Viitattu 11.1.2016. [http://www.perhehoitoliitto.fi/files/941/sijoitusten\\_purkautuminen\\_screen.pdf](http://www.perhehoitoliitto.fi/files/941/sijoitusten_purkautuminen_screen.pdf)
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Suomen yliopistopaino Oy.
- Karvonen, R. 2011. Voimaantumista ei voi opettaa. Kirjasta Lämsä, A-L. 2011. Mieli maasta. Masentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. PS-Kustannus.
- Kokko, R-L. & Koskimies, M. 2007. Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten verkostopalaverien välitön palaute. Stakes. Helsinki: Valopaino Oy. Viitattu 8.2.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77348/R17-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2015. Lastensuojelu 2014. Tilastoraportti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 2000. L 22.9.2000/812 muutoksineen.
- Lastensuojelulaki. 2007. L 13.4.2007/417 muutoksineen.
- Leskelä, J. 2005. Mentori aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 28.2.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf?sequence=1>

Mantila, R. Mikkonen, M. & Väinölä, L-M. 2008. Onnistuneen sijoituksen siltaa rakentamassa. Lastensuojelun perhehoidon työkirja. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Savion kirjapaino. Viitattu 14.1.2016. [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/6947fd804a1563bd951af5b546fc4d01/08\\_06\\_onnistuneen\\_sijoituksen\\_silta.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6947fd804a1563bd951af5b546fc4d01](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/6947fd804a1563bd951af5b546fc4d01/08_06_onnistuneen_sijoituksen_silta.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6947fd804a1563bd951af5b546fc4d01)

Perhehoitolaki. 2015. L 20.3.2015/263 muutoksineen.

Perhehoitoliiton www-sivut. Viitattu 15.1.2016. <http://www.perhehoitoliitto.fi>

Pesäpuun www-sivut. Viitattu 15.1.2016 <http://www.pesapuu.fi/pride-ohjelma/pride-ohjelman-14-vaihetta/>

Pölkki, P. & Pitkänen, T. 2008. Pohjois-Savon lastensuojelupalvelujen kehittäminen vuosina 2006-2007. Hankkeen loppu- ja arviointiraportti. Kuopion yliopisto. Viitattu 17.12.2015. [http://pslastensuojelu.fi/data/documents/Pohjois-Savon\\_lastensuojelupalvelujen\\_kehittaminen\\_vuosina\\_2006-2007.pdf](http://pslastensuojelu.fi/data/documents/Pohjois-Savon_lastensuojelupalvelujen_kehittaminen_vuosina_2006-2007.pdf)

Terveiden ja hyvinvointilaitoksen www-sivut. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 26.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-vali-neet/tyomenetelmat/ratkaisukeskeinen-tyoskentely>

Tuovila, P. 2008. Menetykset ja lapsen kehitys. Teoksessa J. Ketola (toim.) Menetyksistä mahdollisuuksiin. Perhehoitoa lasten ja vanhemmuuden tueksi. Juva: PS-Kustannus, 29-65.

Ylitalo, P. 2011. Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Varsinais-Suomen lastensuojelukuntayhtymä. Helsinki. Suomen Kuntaliitto.

## Haastattelukysymykset mentoreille!

### 1. Henkilökohtaiset taustatiedot:

#### a) Ikäsi

#### b) Sijaisvanhemmuudesta:

- Kuinka kauan olet toiminut sijaisvanhempana?
- Kuinka monta sijoitettua lasta sinulla on nyt tai on ollut?

#### c) Mentorointi kokemus

- Milloin olet käynyt koulutuksen?
- Kuinka monta aktoria sinulla on ollut?
- Kuinka pitkiä sopimuksia olet tehnyt?

### 2. Koulutus:

- Miksi aloitit mentorikoulutuksen?
- Onko sinulla jotain muuta koulutusta kuin mentorikoulutus tai muuta kokemusta, josta koet hyötyväsi sijaisvanhemmuudessa tai mentoroinnissa?
- Mitä ominaisuuksia hyvällä mentorilla on? Millainen on hyvä mentori? Onko jotain hyviä "kulmakiviä" mentorilla tai mentoroinnilla?
- Mikä toimi koulutuksessa? Mikä siinä oli hyvää – mitä kehitettävää?
- Mihin tarvitsisit koulutusta? Koulutusehdotuksia – kehittämisehdotuksia.
- Koetko meidän tapaamiset tärkeiksi? Miksi? Mitä tapaamisissa tulisi käsitellä? Onko tapaamisia riittävästi?

### 3. Mentorointi:

- Mikä mentoroinnissa on tärkeää? Perustele.
- Mikä motivoi sinua? Mistä saat voimia sijaisvanhemmuuteen? Mistä saat voimia mentorointiin?
- Mitä sinä haluaisit kertoa mentoroinnista?
- Mitä sosiaalityöntekijöiden pitäisi tietää mentoroinnista?
- Pitäisikö meidän markkinoida itseämme? Miten?

### 4. Sopimus:

- Mihin tarpeeseen sinua on käytetty mentoroinnissa? Mitä ongelmia aktorilla on ollut?
- Toimiiko sopimus ja nykyinen systeemi? 2-3viikon välit ja kertakokoontuminen 2 x 45min. Onko sopimus selkeä ja riittävä?
- Mitä aloituspalavereissa tapahtuu? Miten tavoitteen asetetaan? Miten koet välipalaverit?
- Mitä loppupalaverissa käsitellään? Miten mentorointi päättyy?

### 5. Istunto:

- Miten mentorointi istunto hoidetaan? Miten valmistaudut? Onko sinulla jotain "sablunaa" tai tapaa miten istunto etenee?
- Haluaisitko palautteen aktorilta? Mitä haluaisit kysyä?

- Saatko palautetta työstäsi jostain? Mistä? Riittääkö se?
- Mitä ongelmia on esiintynyt? Mistä saat tarvittaessa apuja? Mitä apuja tarvitsisit? Mikä on mentoroinnissa haastavinta?
- Mitkä ovat mentoroinnin pulmakohdita?
- Mistä haet tarvittaessa työkaluja? Mitä työkaluja olet käyttänyt? Mitä tarvitsisit?
- Miten kehität itseäsi?
- Kuinka paljon jaat omia kokemuksiasi?
- Onko mentorointi tullut aktorille oikeassa kohtaa elämänvaihetta tai kriisiä? Jos ei, missä vaiheessa mentorointi olisi pitänyt tulla?

6. Tunteet:

- Auttaako mentorointi aktorin jaksamiseen ja voimaantumiseen? Miten/mistä näet mentoroinnin auttavan?
- Kuinka helppoa on itsellesi käsitellä tai puhua tunteista? Entä negatiivisista?
- Millä keinoin pääset keskustelemaan tunteista aktorin kanssa? Vai pääsetkö?
- Kun aktori "riisuu" itsensä eli avaa itsestään hyvin henkilökohtaisia ja intiimejä asioita, miten suhtaudut niihin? Miten itse purat ne? Miten "puet" aktorin taas vaatteisiin?

7. Mentorin käsikirja:

- Mitä mentorin käsikirjan tulisi sisältää? Mitkä ovat tärkeimpiä asioita mentoroinnissa?
- Millainen sen tulisi olla?
- Mihin kysymyksiin sen pitäisi vastata? Kenen kysymyksiin? Kenelle kirja tulisi ohjata?

8. Mitä muuta haluat kertoa tai sanoa?

### Kirjavinkkilista

- Becker-Weidman, A. Auta lasta kiintymään. Vuorovaikutteinen kehityspsykoterapia trauma-peräisen kiintymyshäiriön hoidossa.
- Cleve, E. (2005): Pidä isää kädestä. Helsinki: WSOY
- Cleve, E. (2003): Kaaoksesta kohti eheyttä, ADHD-lapsen tarina. Helsinki: WSOY
- Dunderfelt, T. (2006): Irti tunnekoukuista. Helsinki: Dialogia.
- Dunderfelt, T. (2009): Voimavarana itsetuntemus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Erkkilä, J., Holmberg, T., Niemelä, S. & Ylönen, H. (2003). Surevan lapsen kanssa. Jyväskylä: Suomen Mielenterveysseura.
- Goleman, D. (2012): Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.
- Haaramo, S. (2003): Trauman monet kasvot. Pieksämäki: RT-Print Oy.
- Holmberg, T. (2003): Lapset ja vanhempien päihdeongelma. Lasten keskus.
- Holmberg, T. (2000): Lapset ja perheväkivalta. Hämeenlinna: Lasten keskus.
- Holmberg, T. (2002): Kun maasta sataa vettä. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Holmberg, T. (2003) Ville Vilkastuksen tunnuseikkailu. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Hageman, G. (1991): Motivoinnin taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hughes, D. (2006): Tie traumasta tervehtymiseen. Tampere. PT-kustannus.
- Janhunen, T. & Sura, S. (toim.) (2005): Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi.
- Jansson, T. (1962): Näkymätön lapsi ja muita kertomuksia. WSOY
- Katajainen, Lipponen & Litovaara: Voimavarat käyttöön
- Kinnunen, S. Anna mun olla lapsi.
- Laiho, S. (2000) Urhea Pikku-Nalle. Hämeenlinna: Lasten keskus.
- Laiho, S. (2003): Et ole yksin, Pikku-Kurre. Hämeenlinna: Lasten Keskus.
- Lajunen, K., Andelle, M., Jalava, L., Kemppainen, K., Pakkanen, M. & Ylenius-Lehtonen, M. (2005) Turvataitoja lapsille. Turvataitokasvatuksen oppimateriaali. Helsinki: Stakes
- Lundán, A. Konstit vähissä. Ratkaisuja haastaviin kasvatustilanteisiin.
- Niemelä, S. & Pennola, T. (2002): Pienilläkin padoilla on korvat. Helsinki: Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliitto.
- Oksanen, J. (2014): Motivointi työvälineenä. Juva: Bookwell Oy.
- Pelastakaa Lapset ry (2006): Lapsen kanssa – olennaista etsimässä.
- Peltonen, A. & Kullgerg-Piilola, T. Tunnemuksu.
- Rantala, K. (1998): Terapeuttinen leikki sairaan lapsen hoitomuotona. Lastensuojelun keskusliitto.
- Rautio, P. (2004): ”Kyllä ne varmaan silleen välittää...” Kiintymyssuhdehaastattelu välineenä sijoitetun lapsen kuulemisessa. Lapin yliopiston sosiaalityön ammatillinen lisensiaattitutkimus. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry.
- Saari, S. (2003): Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Keuruu: Otava.
- Siivola, M. 2008. Unien opissa. Unet itseymmärryksen palveluksessa. Kirjapaja.

- Sinkkonen, J. & Kalland, M. (2001): Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Helsinki: WSOY.
- Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (2000) Ulos umpikujasta. Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Juva: WSOY.
- Terr, L. (1994): Suden lapset, lukitut muistot. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö
- Tervonen-Arnkill, K. (2006): Lapsen kanssa – olennaista etsimässä. Artikkelikokoelma Minun Elämäni –projektin työstä 2003 – 2006. Forssa: Pelastakaa lapset ry.
- Tirronen, S. (2002): Menneisyysmatkalla. Kertomus sijoitetun lapsen elämästä. Seurakuntapiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön julkaisuja.
- Väliavaara, C. (2004): Sijoitettu lapsi tunnepöyrässä. Menetelmiä ja välineitä lapsilähtöiseen lastensuojeluun. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Väliavaara, C. (2006): Miuku Pörrönen. Kuopio: Pesäpuu ry.
- Weinze, M. & Battut, E. (1999): Kuinka pikku elefantti parani suuresta surustaan. Lasten Keskus. Helsinki.
- Ylitalo, P. (2011): Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Helsinki: Suomen kuntaliitto

Sähköisiä vinkkejä:

- [www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi\\_nuori/palapelilapsi\\_Barkman.pdf](http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi_nuori/palapelilapsi_Barkman.pdf) Palapelilapsi
- [www.mll.fi](http://www.mll.fi) Erilaisia materiaaleja sekä lasten että vanhempien kanssa työskentelyyn.
- [www.pslastensuojelu.fi/tyovalineet/lomakkeet/](http://www.pslastensuojelu.fi/tyovalineet/lomakkeet/) Mentorointiin lomakkeita
- [www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/](http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/) Löytyy niin välineitä kuin menetelmiäkin
- [www.satuhieronta.fi](http://www.satuhieronta.fi)
- [www.tunnemieli.fi](http://www.tunnemieli.fi)
- <http://nvcopettajille.blogspot.fi/p/johdanto.html> NVC-vuorovaikutus

**Leena Sauramo**

**MENTOROINTI -  
HALLITTU OVEN AVAUS  
Satakunnan sijaisvanhempien  
mentorikäsikirja 2016**



## Valitse viisaasti

Unohda pilviset päivät,  
mutta älä aurinkoisia tunteja.  
Unohda hetket ikävät,  
mutta älä hetkiä voitettuja.

Unohda virheet joita ei voi korjata,  
älä erehdysten tuomaa oppia.  
Unohda epäonni joka täytyi kohdata,  
mutta älä aikaa jolloin onni alkoi potkia.

Unohda päivät jotka olet ollut yksin  
mutta älä kohtaamaasi hymyilevää kulkijaa.  
Unohda suunnitelmat jotka eivät toimineet,  
mutta muista aina kantaa mielessäsi unelmaa.

- Nahla Hewidy -



## SISÄLLYS

1	ALKUSANAT .....	51
2	MENTORINTI.....	52
2.1	Mentorointi perhehoidossa.....	53
2.2	Roolit.....	55
2.2.1	Mentori.....	57
2.2.2	Aktori .....	57
2.2.3	Sijaisvanhempi .....	58
2.2.4	Sosiaalityöntekijä .....	58
2.2.5	Lapsi .....	59
3	MENTORINTIPROSESSI.....	60
3.1	Aloituspalaveri .....	60
3.2	Välipalaveri .....	61
3.3	Lopetuspalaveri .....	62
3.4	Istunto.....	62
3.4.1	Palkkio .....	63
4	MENTORIN TYÖSTÄ NOUSEVAT TARPEET .....	64
4.1	Koulutus .....	64
4.2	Vertaistuki .....	64
4.3	Mentorin motivaatio.....	65
5	MENTORIN TYÖMENETELMIÄ .....	65
5.1	Vuorovaikutus .....	66
5.2	Aktorin ohjaus.....	66
5.3	Dialogisuus.....	67
5.4	Ratkaisukeskeisyys .....	68
5.5	Reflektointi.....	68
6	TUNNETYÖSKENTELY .....	69
6.1	Kiintymyssuhde .....	69
6.2	Tunteiden käsittely .....	70
6.3	Surutyöskentely.....	71
6.4	Itsetunto.....	72
6.5	Voimaantuminen .....	72
7	TYÖOTE.....	73
7.1	Pariskunnan mentorointi .....	74
7.2	Läheissijaisvanhemman mentorointi.....	74
8	MENTORIN HYVINVOINTI .....	75

8.1 Mentorin itsetuntemus.....	75
8.2 Tietoisuus mentoroinnista .....	76
9 TYÖVÄLINEET .....	76
LÄHTEET .....	80
LIITTEET	

## 1 ALKUSANAT

Tämä on käsikirja, jonka tarkoituksena on tukea sijaishanhempien mentoreiden työtä. Käsikirja on suunnattu ensisijaisesti mentoreille. Käsikirjasta voi olla apua myös sosiaalityöntekijälle, kun hän miettii erilaisia tukimuotoja sijaishanhemmille. Käsikirjan teossa on käytetty mentoritoiminnan kokemusasiantuntijoita, joiden ääni on kuuluvissa käsikirjassa.

Tämä työni on toiminnallinen osuus opinnäytetyöstäni sosionomi (AMK)-tutkinnon suorittamisessa. Olen myös sijaishanhempi ja mentori, joten käsikirjassa näkyy oma kokemuksenikin.

Lastensuojelulaki velvoittaa kunnat sijoittamaan lapsen ensisijaisesti perhehoitoon. Sijaishanhemuus on tärkeää ”iholla” tehtävää työtä. Sijaishanhempi toimii äitinä tai isänä toisen synnyttämälle mahdollisesti traumatisoituneelle lapselle. Sijaishanhemman työaika on 24/7. Lapsi tulee perheeseen oman menneisyytensä kanssa. Lapsi olisi hyväksyttävä ehdoilla, annettava hänelle aikaa, hoivaa, korjaavia kokemuksia ja rakkautta. Tähän työhönsä sijaishanhemmat tarvitsisivat tukea.

Mentorointi on yksi kehittyvistä sijaishanhempien tukimuodoista. Satakunnassa mentoritoiminta on saanut hyvin toimintansa käyntiin. Mentorit koulutetaan tehtävänsä ja koulutuksia on järjestetty pariin otteeseen tarpeiden mukaan.

Mentorit tarvitsevat työnsä tueksi käsikirjan. Tämän käsikirjan voi kopioida itselleen kansioon, johon mentorit voivat lisätä myös muita omia työvälineitään tai työmenetelmiään. Käsikirjasta tulee näin ollen jokaiselle mentorille omanlainen käsikirja. Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö saa valtuudet täydentää työvälineosiota sekä kopioida käsikirjaa tarvittaville tahoille.

Käsikirjan tekoa varten haastattelin mentoreita. Haastatteluiden anti on kerätty tiivistetysti, eikä erillisiä mentoreiden sanomisia ole nostettu käsikirjassa näkyväksi, lukuunottamatta muutamia suoria lainauksia. Toimiessani näin haastattelu pysyy luottamuksellisena. Käsikirjan lukujaon tein haastattelusta nousseiden teemojen pohjalta. Mentorit tapaavat toisiaan säännöllisesti omissa vertaistapa-

misissa, josta he saavat toisiltaan tukea. Haastattelu järjestettiin yhdessä tällaisessa vertaistapaamisessa, johon mentorit kutsuttiin haastatteluun. Mentoreita motivoi halu auttaa toisia sijaisvanhempia. Mentorit myös oppivat itse mentoroidessaan.

Satakunnassa halutaan tehdä laadukasta mentorityötä ja käsikirja on suunnattu nimenomaan Satakunnan mentoreiden käyttöön. Satakunnan mentorit käyttävät toiminnassaan Perhehoitoliiton suosituksia sekä heidän valmiita lomakepohjiaan. Vuosittain mentorit osallistuvat Perhehoitoliiton valtakunnalliseen kehittämispäivään. Yhteistyötä tehdään myös Turun ja Varsinais-Suomen mentoreiden sekä heidän koordinoinnista vastaavien työntekijöiden kanssa. Yhteisissä tapaamisissa jaetaan omia kokemuksia sekä koulutetaan, kehitetään ja ideoidaan uusia käytäntöjä.

Kiitokset työni ohjaamisesta kuuluu Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön sosiaalityöntekijä Johanna Santaselle, joka hoitaa mentoreiden koordinointia Satakunnassa sekä ohjaa mentoreiden vertaistapaamisia. Kiitokset opinnäytetyön ohjaamisesta kuuluu Satakunnan ammattikorkeakoulun lehtori Merja Mannille ja Matti Virtalaiselle. Kiitokset myös Satakunnan mentoreille, jotka ovat antaneet minulle haastattelussa tärkeää kokemuksellista tietoa jokaisen omista tavoista mentoroida sekä toiveita, mitä käsikirjan tulisi sisältää. Lisäksi mentorit ovat välittäneet myös aktoreiden toiveita ja palautteita. Kiitokset myös ystäväilleni, jotka ovat edesauttaneet tämän työn tekemistä. Viimeiseksi rakkaat kiitokset kotiväelle. Ilman heidän tukeaan en olisi voinut opiskella ja saada työtäni valmiiksi. Valokuvista kiitos kuuluu pojalleni Lauri Sauramolle.

Yksi ystäväni antoi ohjeeksi lapsen hoidossa: ”Älä hoe minulle mitä minun pitää tehdä, vaan auta minua keksimään se itse.” Tämä on hyvä neuvo sekä lasten hoidossa että mentoroinnissa. Lapsi on kaikkein tärkein myös sijaisvanhempien mentoroinnissa.

## 2 MENTORINTI

Mentorointi on yksi vanhimmista menetelmistä, jolla on pyritty siirtämään elämän viisautta ja kokemusta vanhemmalta nuoremmalle. Mentorointia käytetään ja on käytetty monissa ammatteihin oppimisissa esim. kisälli-oppipoika. (Kupias & Salo 2014.) Oppipojat oppivat työn kokeneilta kisälleiltä yhdessä töitä tehdessään. Asenteet, tiedot ja taidot sekä hiljainen tieto ovat siirtyneet kanssakäymisen

ja vuorovaikutuksen myötä kokeneelta kokemattomalle eli mentorilta aktorille. Mentoroinnin perustavoitteena on auttaa kokemattomampaa ihmistä löytämään itsessään olevat kyvyt ja taidot. (Pölkki & Pitkänen 2008.)

Mentoroinnilla on juurensa jo antiikin Kreikassa. Sotapäällikkö Odysseus antoi nuoren poikansa Thelemakhoksen jumalatar Athenen hoiviin lähtiessään sotaretkelle. Athene otti Odysseuksen ystävän Mentorin hahmon ja kätkeytyi siihen. Mentorin tehtävänä oli ohjata ja avustaa nuorukaista omassa elämäntehtävässään. (Pölkki & Pitkänen 2008; Autio 2007; Juusela, Lillia & Rinne 2000.)

## 2.1 Mentorointi perhehoidossa

Perhehoito on hoitoa, hoivaa ja kasvatusta yksityisperheen kodissa. Sitä voidaan antaa myös hoidettavan omassa kodissa tai hoitajan kodissa. Perhehoitoa on saatavilla ikäihmisille, kehitysvammaisille, mielenterveyspotilaille, perheille, lapsille ja nuorille. (Hakkarainen, Kuukkanen & Piispanen 2013.)

Lastensuojelun perhehoito on tarkoitettu sijoitetuille lapsille ja nuorille. Tällöin perheestä puhutaan useimmiten sijaisperheenä sekä perheen vanhempia kutsutaan sijaisvanhemmiksi. Sijoitetun lapsen hoito saattaa olla haastavaa ja sijaisvanhemman tulisi hyväksyä lapsi ehdoitta, annettava lapselle aikaa, rakkautta ja korjaavia kokemuksia. Sijaisvanhemman tehtävänä olisi ymmärtää lapsen käyttäytymisen taakse. Lapsella on omia tarpeita ja haasteita, johon sijaisvanhempien tulisi kyetä vastaamaan. Tähän kokonaisvaltaiseen työhönsä sijaisvanhemmat tarvitsevat tukea.

Janhunen (2007). kirjoittaa yhteistyön peruskivien olevan aito läsnäolo, rehellisyys, avoimuus, asioiden puhuminen oikeilla nimillä, selkeys, toisen huomioon ottaminen sekä sopimuksista kiinni pitäminen. Nämä voisivat olla hyviä peruskiviä myös sijaisvanhempien mentoroinnissa.

Mentorointi tukee sijaisvanhemman jaksamista hoitaa ja kasvattaa sijoitettua lasta. Koulutettu mentor antaa asiantuntija-apua aloittelevalle tai haasteellisessa tilanteessa olevalle sijaisvanhemmalle eli aktorille. Mentorointi edistää aktorin osaamista, pätevyyden tunnetta, itsearvostusta ja ammatti-identiteetin vahvistumista. Mentoroinnin tavoitteena on aktorin motivointi, hiljaisen tiedon välittäminen ja jakaminen. (Pölkki & Pitkänen 2008.)

Satakunnassa sijaisvanhempien mentorointi on vertaismentorointia. Tällöin sekä mentori, että aktori ovat sijaisvanhempia. Vertaismentoroinnin hyötyinä ovat jakaa ja antaa työhön liittyvää informaatiota, antaa palautetta työstä, tarjota henkistä tukea ja vahvistaa aktorin omia käsityksiä asioista. Leskelä (2005) nostaa myös yhdeksi hyödyttäväksi asiaksi ystävyyden tarjoamisen. Aktorille voi olla myös hyötyä tehtäviin ja muutoksiin sopeutumisessa tai stressin vähentymisessä. (Leskelä 2005.)

Satakunnan mentorit ovat omissa vertaistapaamisissaan käsitelleet ystävyyttä mentoroinnissa. Mentorit totesivat, ettei ystävyyssuhde ole ajankohtainen mentoroinnin aikana. Ystävyyssuhde voi kuitenkin muodostua mentoroinnin jälkeen molempien toiveesta. Mentoroinnin jälkeen olevaa ystävyyssuhdetta ei koske mentoroinnin säännöt ja tavoitteet.

Sosiaalitoimen tehtävänä olisi tarjota mentorointia aktiivisesti sijaisvanhemmille erilaisissa tilanteissa. Mentorointi sopii moniin erilaisiin tilanteisiin ja se voi olla keskusteluun perustuvaa tai toiminnallisempaa. Tapaamisten sisällöstä ei raportoida eteenpäin, vaan se on ehdottoman luottamuksellista ja vaitiolovelvollista toimintaa. Mentorointi sopii alku-, lopetus- tai sijaishuoltopaikan muutostilanteissa sekä haastavissa tai kriisitilanteissa. Oikea-aikainen tuki olisi tärkeää. Mentorointi voisi kuulua automaattisesti sijoitusprosessiin.

Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö järjestää sijaisvanhempien PRIDE-valmennusta sekä järjestää myös muita sijaisvanhemmille suunnattuja koulutuksia. Satakunnassa monissa kunnissa annetaan sijoituksen alussa alkutukea ensimmäisen vuoden ajan, jolloin sosiaalitoimi tapaa aktiivisesti sijaisvanhempaa ja hänen perhettään valmiin suunnitelman mukaan. Mentorointi voi olla esimerkiksi alkutuen kanssa samanaikaisesti toimiva tukimuoto, varsinkin uusilla sijaisvanhemmilla, joilla ei ole vielä omaa sijaisvanhempien verkostoa ympärillään. Kun sijoitettu lapsi on asunut perheessä 1-2 vuotta, järjestetään viiden kerran ryhmämuotoinen prosessikoulutus sijaisvanhemmille. Koulutukset antavat arjen neuvoja sijaisvanhemmille ja samalla he tapaavat muita vertaisiaan.

Parhaimmillaan mentorointi luo toivoa, auttaa, antaa vaihtoehtoja ja estää sijoituksen purkautumisen. Mentorointi on aitoa läsnä olevaa vuorovaikutusta osapuolien välillä. Se lisää ymmärrystä lapsen käyttäytymistä kohtaan ja vahvistaa sijaisvanhemman itseluottamusta ja tunnetta vanhempana. Mentorointi ei ole luentoa ja mentorit käyttävät harkiten erilaisia materiaaleja keskustelun tueksi.

Eräs mentori kiteytti mentoroinnin näin: *”Mentorointi on loistava tukimuoto sijaisvanhemmalle. Kynys kertoa vaikeitakin asioita on matalampi kun ne saa kertoa saman kokeneelle sijaisvanhemmalle*

*kuin esimerkiksi sosiaalityöntekijälle. Parhaimmillaan kohtaaminen on aitoa ja molempia osapuolia voimaannuttavaa. Myös mentori voi oppia aktorilta.”*



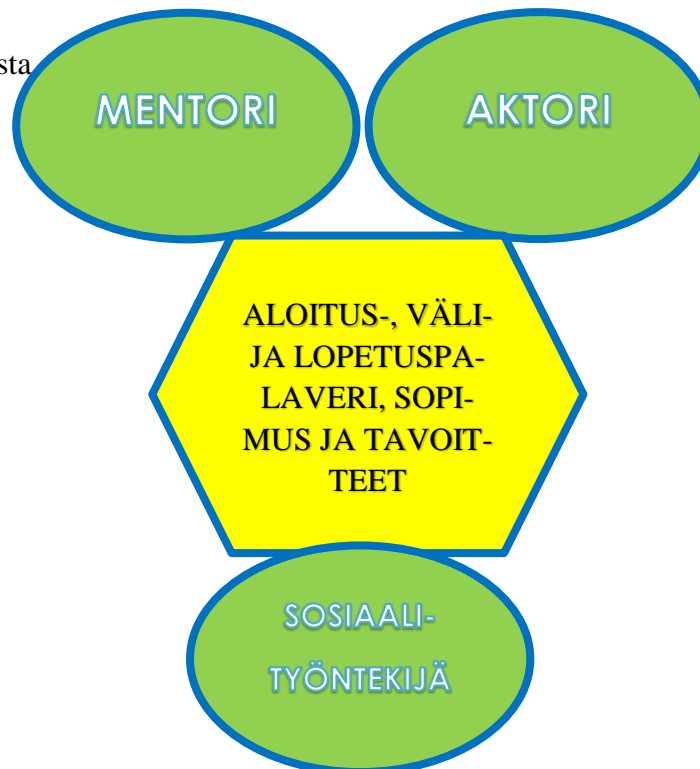
## 2.2 Roolit

Mentoroinnissa tarvittavat osapuolet ovat mentori, aktori ja sosiaalityöntekijä. Mentori ja aktori ovat sijaisvanhempia myös, joten sijaisvanhemmuuden rooli kuuluu molemmille osapuolille. Seuraavan kuvion avulla avataan joitain näiden roolien tehtäviä. Mentoroinnin roolit-työpaperi on keskeneräinen ja suuntaa antava, eikä sisällä kaikkia roolien tehtäviä. Mentoroinnin roolien tehtävät on kerätty tiivistetysti haastattelun annista, joten tehtäväkuvaus on hyvin suppea ja perustuu vain haastattelussa julkituotuihin asioihin. Roolien tehtäviä ei ole tasapuolisesti tehty. Sosiaalityöntekijän roolista kuvastaa viranomaisen tehtävät. Sosiaalityöntekijä on erityisasemassa huomaamaan sijaisvanhemman vahvuudet sekä tuentarpeet. Työpaperista puuttuu hyvän huomaajan, myötäelämisen ja empaattisuuden ulottuvuudet. Mentoreiden onkin syytä ottaa tämä työpaperi vain suuntaa antavaksi. Kuitenkin tärkeää on huomioda jos jokin toimija ei tee tärkeitä tehtäviään, on se siirrettävä toiselle, jotta mentorointi voisi toimia. Jos esimerkiksi sosiaalityöntekijä ei hoida loppupalaverin sopimista, täytyy mentorin ottaa se tehtävä hoitaakseen. Kuvion keskellä olevat palaverit, sopimus ja tavoitteet kuuluvat kaikille osapuolille ja ne tehdään yhdessä kaikkien läsnä ollessa. Varsinaisessa mentori tapaamisissa on läsnä vain mentori ja aktori yhdessä. Avaan tässä kappaleessa myös sijoitetun lapsen roolia, sillä ilman lasta ei olisi sijaisvanhempiaakaan.

# MENTOROINNIN ROOLIT

- Mentorointi istuntojen hoitaja ja osallistuja
- Vaihtoehtojen ja toivon antaja
- Ihmissuhdeosaaja
- Myötäeläjä, empaattinen
- Palautteen saaja
- Vertainen aktorin kanssa
- Hyvän huomaaja ja näyttäjä
- Luotettava, vaitiolovelvollisuuden noudattaja
- Aktiivinen itsensä kehittäjä
- Sääntöjen, sopimusten ja tavoitteiden noudattaja ja valvoja
- Sijaisvanhempi
- Omasta hyvinvoinnista huolehtija
- Omien rajojensa asettaja
- Sijaisvanhempi

- Mentori istuntoihin osallistuja
- Avoin keskustelija
- Omien ideoiden julkituoja ja tekijä
- Omasta hyvinvoinnista vastuun ottaja
- Luotettava, vaitiolovelvollisuuden noudattaja
- Mentorointiin sitoutuja
- Sääntöjen, sopimusten ja tavoitteiden noudattaja
- Tunteiden hyväksyjä ja tunteista keskustelija
- Arjen vastuun kantaja
- Vertainen mentorin kanssa
- Sijaisvanhempi
- Kuulluksi tulemisen kokija
- Palautteen antaja
- Hyvän huomaaja
- Avun saaja



- Mentoroinnin tarjoamis-, sopimis- ja järjestämisvastuun kantaja
- Palaverien järjestämisvastuun kantaja
- Tavoitteiden asettaminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa sekä niiden koonnin tekijä
- Mentorin ja aktorin tukija sekä tarvittaessa myös osapuolien rajaaja
- Sääntöjen puheeksi ottaja
- Mentoroinnin osapuolien sitouttaja
- Tuen tarpeen arvioija
- Palautteen antaja



### 2.2.1 Mentori

Satakunnassa lastensuojelun mentori on kokenut ja mentorikoulutuksen käynyt sijaisvanhempi. Mentorit määrittivät itse hyvän mentorin olevan vertainen vierellä kulkija, joka ammentaa ja luo toivoa toiselle saman läpikäyneelle. Hyvä mentori on oma itsensä, hyvä kuuntelija, myötäeläjä, auttaja ja ohjaaja. Mentori on empaattinen, rohkaisija, voimauttava ja aito. Hän on vertainen ymmärtäjä, läsnäoleva ja rinnalla kulkija. Mentorin on tärkeää tuntea oma itsensä ja olla sinut omien kipukohtiensa kanssa. Mentori on empaattinen kuuntelija, joka neuvoa neuvomatta. Hyvä mentori saa aktorin itse oivaltamaan miten tulisi toimia. Mentori tarvitsee rohkeutta asioiden puheeksi ottamiseksi. Hän nostaa näkyväksi aktorin onnistumiset ja voimavarat. Mentori antaa toivoa, sekä tekee näkyväksi aktorin kehittymisen. Mentori auttaa aktoria kuuntelemalla ja ymmärtämällä. Aikatauluista kiinni pitäminen on yksi mentorin tehtävistä.

Mentoroinnissa yhteistyön ja vuorovaikutuksen on toimittava, jotta tukimuodosta olisi hyötyä. Mentorin tehtävänä on tuoda asia julki, jos suhde ei toimi. Tällöin ei kumpikaan ole syyllinen. On otettava myös huomioon, että aktori-mentori -suhteet tarvitsevat joskus pidemmän tutustumisjakson kuin toisinaan ennen syvempää keskustelua.

### 2.2.2 Aktori

Aktori on aloitteleva tai haasteellisessa tilanteessa oleva sijaisvanhempi. Hän tarvitsee ohjausta ja valmennusta tehtävänsä. Aktorin on oltava kehityshaluinen ja –kykyinen, sekä sitouduttava mentoroitavaksi. Aktorin avoimuus on tärkeää mentoroinnissa. Mentorointi kehittää aktorin ammatillisuutta. Se lisää aktorin jaksamista, tyytyväisyyttä, kriiseistä selviämistä, stressin vähenemistä, myönteisyyden kasvua, voimaantumista ja eheytymistä. Aktorin suhde ympäröivään ympäristöön muuttuu hänen käsitysten, asenteiden ja uskomusten muuttuessa. Mentorointi vaikuttaa aktorin itsetuntoon ja voimaantumiseen myönteisesti. (Leskelä 2005.)

Aidosti kuulluksi tuleminen on hyvin tärkeää aktorille. Aktori saa puhua vapaasti myös tunteistaan. Tunnetyöskentely onkin tärkeä osa mentorointia. Aktori oivaltaa itse ja valitsee mentorin esille nostamista vaihtoehtoista omaan persoonaansa sopivat asiat. Hän saa uutta toivoa ja uskoa mentoroinnista. Aktori oppii mentorilta ja mentori aktorilta. Aktorin on tärkeää antaa palautetta mentorille koko mentoriprosessin aikana.

### 2.2.3 Sijaisvanhempi

Mentorointi tukee sijaisvanhemman kasvatustyötä. Sijaisvanhemmuudessa tarvittavat valmiudet ovat:

1. Kykyä suojella sekä hoivata lasta
2. Kykyä tukea lapsen yksilöllistä kehitystä
3. Tukea lapsen tärkeitä läheisiä ihmissuhteita niin syntymävanhempiansa, kuin muihinkin lapsen tärkeisiin läheisiin
4. Lapseen sitoutuminen hänen luottoaikuisena koko elämän ajaksi
5. Yhteistyön tekeminen tarvittavien tahojen kanssa lapsen asioissa

Sijaisvanhemmuuteen vanhemmat kasvavat vähitellen, kuten vanhemmuuteenkin kasvetaan. PRIDE-valmennus aloittaa sijaisvanhemmuuden kasvuprosessin. Lapsen tulo perheeseen konkretisoi sijaisvanhemmuuden. Varsinais-Suomen kuntayhtymän tekemässä vanhemmuuden roolikartassa vanhemmuuden roolit ovat huoltaja, rakkauden antaja, rajojen asettaja, ihmissuhdeosaaja ja elämän opettaja. (Ylitalo 2011). Kaikkia osa-alueita tarvitaan niin vanhemmuudessa kuin sijaisvanhemmuudessakin. Sijaisvanhemmuus on hyvin yksinäistä toimintaa, jota sitoo vaitiolovelvollisuus. Pahimmillaan sijaisvanhemmuus on vain arjesta selviytymistä, parhaimmillaan perheenjäsenet kiintyvät toisiinsa ja ovat hyvin toimiva perhe. Sijaisvanhempien tunnekuormitus on laaja syyllisyydestä rakkauteen. Sijaisvanhemmat tarvitsevat keinoja selviytyäkseen arjesta sekä paikan jossa saavat puhua ajatuksensa ja tunteensa julki.

### 2.2.4 Sosiaalityöntekijä

Lapsen sijoittavan kunnan sosiaalityöntekijä on mentoroinnin tilaaja. Sosiaalityöntekijän kannattaa tarjota aktiivisesti mentoria sijaisvanhempien tueksi. Tukea tarjotaan valitettavan usein vasta silloin, kun sijaisperhe on jo kriisissä. Tällöin se voi olla jo myöhäistä. Mentoreiden kokemus kentältä on, että perheet olisivat tarvinneet 6kk tai jopa kaksi vuotta aiemmin jo mentoria avukseen. Perheet ovat erilaisia omine tarpeineen. Tärkeää on myös katsoa, ettei mentorille anneta liian haasteellisia tehtäviä. Sosiaalityöntekijä tukee myös mentoria tehtävässään. Hän hoitaa palaverien sopimiset, ohjaa palaverit ja sitouttaa osapuolet toimintaan. Sosiaalityöntekijän läsnäolo edesauttaa mentoroinnin tärkeyttä,

virallisuutta ja arvokkuutta. Sosiaalityöntekijä rajaa tarvittaessa aktorin tai mentorin takaisin ”ruotuun”. Mentorointi on sosiaalityöntekijän vastuulla. Sosiaalityöntekijä laatii sopimukset ja asettaa yhdessä aktorin ja mentorin kanssa tavoitteet.

### 2.2.5 Lapsi

Tässä käsikirjassa lapsi on nimenomaan sijoitettu lapsi, joka on kaiken keskiössä. Ilman sijoitettua lasta, ei olisi sijaisvanhempia, eikä mentorointia. Lapselle on tärkeää kertoa mentorista, että mentori on auttamassa ja keskustelemassa sijaisvanhemman kanssa tärkeistä ja myös iloisista asioista. Mentori voi ehdottaa sijaisvanhemmalle tehtäviä, joita hän tekee lapsen kanssa kotona. Lapsi haluaa usein nähdä mentorin. Usein mentori haluaa nähdä koko perheen kotiympäristössään, jolloin mentori tapaa myös lapsen. Tällöin tapaaminen sujuu lapsen ehdoilla. Sijoitettujen lasten problematiikkaa voi olla lapsen oireilu, äidin kaipuu, varautuneisuus, huomiontarve tai lapsen kokema häpeän tunne. Lapsen elämässä tapahtuu paljon asioita sijoituksen alussa ensimmäisten parin vuoden aikana. Lapsi ei voi olla läsnä mentoroinnin aikana. Istunnon ajaksi lapselle täytyy löytyä hoito. Sijaisvanhemman on saatava purkaa tunteitaan laidasta laitaan, eikä tällöin lapsi voi olla tätä kuulemassa. Lapsen kehitys ja valonpilkahdukset antavat voimia jatkaa. Tärkeää on huomioida lapsen läheisyyden tarve. Kronologiselta iältään vanhempi lapsi voi olla tarvitsevuudeltaan paljon pienemmän lapsen oloinen. Tämä on tärkeää tehdä näkyväksi ja antaa sijaisvanhemmalle apuja tämän tarpeen huomiointiin.



### 3 MENTOROINTIPROSESSI

Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö valmentaa, kouluttaa ja tukee sijaishanhempia sekä tuntee sijaisperheet. Sijoitetun lapsen asioista vastaavan kunnan sosiaalityöntekijä tilaa mentorin Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksiköltä. Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö hoitaa myös mentoreiden koulutukset, koordinoinnin ja ohjaamisen. Perheiden ja mentoreiden tunteminen auttaa löytämään sopivat toimijat yhteen. Tulevaisuudessa tilaaminen tapahtuu kirjallisesti lomakkeella. Mentoreiden koordinoinnista vastaava sosiaalityöntekijä antaa mentorin yhteystiedot kysyttyään ensin mentorilta halukkuutta mentorointiin. Mentorin yhteystiedot saatuaan sosiaalityöntekijän tulisi ottaa yhteyttä mentorin kahden kuukauden aikana, jotta kenenkään ei tarvitsisi odottaa liian kauan. Odotusajan tullessa pitkäksi voi mentorin halutessaan tehdä sopimuksen uuden tilaajan kanssa.

Mentorointiprosessiin kuuluu aloitus-, väli- ja lopetuspalaveri sekä mentorointi-istunto. Palaverien järjestämis- ja vetovastuu on tilaajalla.

#### 3.1 Aloituspalaveri

Sijoittavan kunnan sosiaalityöntekijä kutsuu palaverin koolle. Aloituspalaveri voidaan pitää aktorin kotona tai sosiaalitoimistossa. Aloituspalaveri on välttämätön, sopimista ei voi jättää mentorin vastuulle. Toiminta näyttäytyy tällöin arvokkaana, virallisena ja tärkeänä. Aloituspalaverissa ovat läsnä tilaaja, mentorin ja aktorin tai aktorit. Toivottavaa olisi molempien aktoreiden läsnäolo, jos perheessä asuu kaksi vanhempaa, vaikka mentorointi tapahtuisikin vain toisen osapuolen kanssa. Osapuolten esittäytymisen jälkeen kerrotaan mentoroinnista, mitä se on ja miten se tapahtuu. Mentorin kertoo omista mentorin- ja sijaishanhemmien kokemuksistaan ja aktorin kertoo perheestään ja omista haasteistaan. Aloituspalaverissa käydään läpi kaikki käytännön asiat.

Mentoroinnin keston tulee olla yli puoli vuotta, jona aikana tapaamisia on vähintään kerran kuukaudessa. Mentoroinnin aloitusvaiheessa on usein tapaamisia tiheämmin, jotta tutustumisvaihe tapahtuisi nopeammin. Myös kriisitilanteissa on usein tarpeen tiiviimpi yhteydenpito. Sopimus tehdään useimmiten 6-12kk määräajaksi. Tapaamiset sovitaan tarpeiden mukaan, tapaamiset ovat 1-4 viikon välein ja istunto kestää 1,5h (2 x 45min). Palaverissa sovitaan myös muu mahdollinen yhteydenpito esim. puhelut, sähköinen asiointi tms. sekä niiden palkkiokäytännöt. Tässä vaiheessa on hyvä varata myös

välipalaverin ja loppupalaverin päivät jokaisen kalenteriin valmiiksi. Käytäntö on osoittanut, että myöhemmin voi olla hankalaa saada sovittua yhteistä palaveriaikaa.

Sopimus käydään yhdessä kunnolla läpi ja allekirjoitetaan. Kaikille osapuolille annetaan oma kappale sopimuksesta. Sopimuksen teon yhteydessä on syytä nostaa esille mm. mentorin palkkiokäytäntö, tapaamispaikka, toimintaan sitoutuminen ja lastenhoitojärjestelyt. Tärkeää on ottaa puheeksi myös ehdoton molemminpuolinen vaitiolovelvollisuus. Mentoroinnista ei raportoida sosiaalitoimelle vaan keskustelut ovat ehdottoman luottamuksellisia. Vain lastensuojelulaki menee salassapidon edelle.

Mentoroinnin tavoitteet määritellään yhdessä läsnäolijoiden kanssa sopimuksen teon yhteydessä aloituspäiväpalaverissa. Tavoitteet kantavat mentorointiprosessia eteenpäin. Jos tavoitteita ei kirjata sopimukseen, mentorin kirjaa ne omiin muistiinpanoihin ensimmäisillä tapaamiskerroilla. Tavoitteet ovat ne tarpeet, joihin mentoroinnin tulisi vastata. Mentorointi on siis tavoitteellista sopimuksenvaraista toimintaa. Tavoitteena voi olla sijaisvanhemman jaksamisen tukeminen, yhteistyöongelmat, lapsen haasteellinen käytös, vertaistuen tarve, vanhemman epävarmuus, sijoituspaikan muutos, tunteiden purkaminen, erilaiset kriisitilanteet tai sijoituksen alkuvaihe. Mentoroinnin tavoitteena voi olla myös sijaisvanhemman roolin selkeyttäminen, ammatillisen ja henkisen kehittymisen tai arjen tukeminen käytännössä. Molempien osapuolien on myös sitouduttava toimintaan. (Leskelä 2005.)

### 3.2 Välipalaveri

Välipalaveri pidetään yleensä mentorisopimuksen puolesta välissä. Käytännössä puolen vuoden sopimuksessa on joskus haastavaa pitää välipalaveria kolmen kuukauden kuluttua, jos tapaamiset eivät jostain syystä ole onnistuneet. Tällöin eivät mentorin ja aktori ole välttämättä vielä tutustuneet toisiinsa kunnolla, eikä välipalaveri tunnu tarpeelliselta. Puolen vuoden sopimusta tehdessä voi olla jo valmiiksi ajatus jatkosopimuksen teosta, jolloin välipalaveri voidaan sopia puolen vuoden päähän. Jos sopimus tehdään heti valmiiksi vuodeksi, on välipalaveri hyvä pitää puolesta välissä.

Välipalaverin tavoitteena on tarkentaa ja tarkistaa tavoitteita sekä varmistaa mentoroinnin oikea suunta. Tämä on mentorille tärkeä tieto. Tässä tilaisuudessa on myös kerrottava, jos mentorointi ei ole riittävä tukimuoto tai jos suhde ei jostain syystä toimi. Mentorointi ei korvaa työnohjausta tai terapiaa, jotka ovat vahvempia tukimuotoja. Välipalaverissa, kuten muissakin palaverissa, ei mentorin kerro yksityiskohtaisia asioita aktorin ja mentorin välisistä keskusteluista. Palaverissa voi mentorin

olla tarvittaessa aktorin puolestapuhuja, vierellä kulkija ja tukija. Mentori sopii aktorin kanssa valmiiksi, mitä asioita on syytä sosiaalityöntekijän tietää ja ne tuodaan julki palaverissa sovitusti. Toimimaton suhde voidaan myös tarvittaessa lopettaa välipalaverissa tai jo aiemmin.

### 3.3 Lopetuspalaveri

Lopetuspalaverissa osapuolet sopivat yhdessä toiminnan lopettamisesta. Ilman lopetuspalaveria mentorointi jää keskeneräisen tuntuiseksi. Aktori kertoo, mitä työskentely on hänelle antanut ja onko se vastannut hänen odotuksiaan. Tärkeää on ottaa palautetta myös vastaan koko mentoroinnin aikana aktorilta. Mentori kertoo miten yhteistyö on toiminut ja mitä on kokenut. Tilaisuudessa käydään läpi mitkä tavoitteet on saavutettu tai mitä jäi saavuttamatta ja miksi. Palaverissa mietitään myös mahdolliset muut tarvittavat tukimuodot ja voidaan sopia mahdollinen seurantatapaaminen. Toisilla mentoreilla on ollut tapana kirjoittaa joko aktorille kirje tai he ovat pyytäneet aktorin kirjoittamaan mentorille kirjeen, jossa kertovat omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan käydystä mentoroinnista. Mentorin oman työnsä kehittämiseksi tarvitaan palautelomake, jotta saadaan tietoon onko mentorointi vastannut aktorin odotuksia, onko tavoitteet saavutettu, onko aktori kokenut tulleeensa kuulluksi ja mitä hän olisi toivonut enemmän. Mentoroinnin lopettamisen jälkeen ei mentorilla ja aktorilla ole enää työskentelysuhdetta.

Monipuolinen palaute myös sosiaalityöntekijältä kruunaa mentoroinnin. Palautteen saaminen antaa mentorille motivaatiota aloittaa uusia mentorointeja ja se auttaa oman työn kehittämistä.

### 3.4 Istunto

Jokaisella mentorilla on omat tapansa hoitaa mentoritapaamiset eli istunnot. Joku mentori kyselee valmiiksi tekstiviestinä aktorilta, mihin mentorin olisi hyvä valmistautua materiaalein, joita kerää aktorin omaan kansioon. Pääasiallisesti jokainen mentori kirjoittaa itselleen joitain muistiinpanoja joko istunnossa tai istunnon jälkeen. Muistiinpanot hän lukee ennen uutta tapaamista. Mentori voi kerrata myös tapaamisten aluksi mitä on viimeksi käyty läpi ja kysyä tunnelmia edelliseltä kerralta tai uusia kuulumisia. Istunnossa mentori on aidosti läsnä ja kyselee pitkin matkaa aktorin toiveita. Mentorin tehtävänä on pitää tavoitteet mielessään istuntojen aikana. Ne voisi hyvin kirjoittaa muistiinpanoihin, josta ne on helppo tarkistaa istuntojen aluksi. Istunnon aikana mentorin on kuultava ja kuunneltava aidosti aktoria. Mentori peilaa kuulemaansa takaisin. Istunnon lopuksi mentori vetää asiat yhteen ja

seuraava istunto aloitetaan palaamalla edelliseen istuntoon. Tärkeää on huomioida aktorin kehittyminen ja kiittää luottamuksesta. Muistiinpanot hävitetään mentoroinnin loppumisen jälkeen. Tämä kerrotaan myös aktorille. Mentoritoiminnasta kirjallisena jää mentorille vain sopimukset ja mahdolliset palautteet.

Useilla mentoreilla on tapana tavata koko perhe aloituspalaverin jälkeen, jolloin tutustutaan koko perheeseen aktorin kotona. Tapaaminen on tällöin lasten ehdoilla tapahtuvaa. Selkeät pelisäännöt on hyvä käydä läpi ensimmäisissä istunnoissa. Pelisääntöihin kuuluu puhelinten äänettämyys istunnon aikana, rauhallinen häiriötön tapaamispaikka ja lastenhoitojärjestelyt täytyy olla hoidettuna. Tapaamispaikassa ei saa olla ylimääräisiä korvia kuulemassa keskusteluita. Mikäli sopimus koskee pariskuntaa, on heitä usein hyvä tavata myös erikseen.

Mentorointi voi tapahtua joko aktorin kotona tai mentorin kotona. Muita tapaamispaikkoja ovat esimerkiksi huoltoasemat, aktorin tai mentorin mökit, matkailuautot, seurakunnan tilat tai VPK:n tilat. Tarvittaessa voi kysyä myös sosiaalitoimistolta sopivaa tilaa istuntojen pitämiseen. Joskus mentorit voivat käyttää toiminnallisempia keinoja ja lähteä vaikka ulos lenkille, rannalle tai pelaamaan frisbeegolfia.

#### 3.4.1 Palkkio

Sijaisvanhempien mentorit saavat mentoroinnistaan palkkion ja mahdolliset matkakulut myös korvataan. Muut kulut kuten tapaamispaikan vuokra, sovitaan erikseen tilaajan kanssa. Mentori laskuttaa tapaamisista, puheluista sekä kilometrikorvauksista sopimuksen mukaisesti tilaajakunnan sosiaalitoimea. Mentorin on syytä ottaa itselleen laskutuksesta kopiot ennen niiden lähettämistä ja tarkistaa maksujen oikeellisuus palkkion saadessaan.



## 4 MENTORIN TYÖSTÄ NOUSEVAT TARPEET

Mentorit tarvitsevat työnsä tueksi mm. koulutusta ja vertaistukea.

### 4.1 Koulutus

Mentoroinnissa mentorin tietotaito lisääntyy ja se vahvistaa myös mentorin omaa sijaisvanhemmuutta. Hän ei siis ole vain antajan roolissa, vaan saa myös itse omia oivalluksia toimintaansa sijaisvanhempana. Mentorin on tärkeää tunnistaa oma osaaminen, pystyä näkemään aktorin tuen tarpeet ja kyetä auttamaan häntä haastavissa tilanteissa eteenpäin. (Autio 2007.)

Mentorilta vaaditaan ammatillisen tietotaidon lisäksi ohjauksellista ihmistuntemusta, empatiataitoja ja työvalmennuksellisia taitoja. Mentorin odotetaan myös kehittävän omia taitojaan ja omaavan työyhteisöllistä osaamista. Vaitiolovelvollisuus, luottamus ja valta ovat eettisten pohdintojen keskeisiä kysymyksiä mentoroinnissa. Valmiudet mentorina toimimiselle mentorilla saa oman työnsä kehittämistä. (Pölkki & Pitkänen 2008.)

Mentori tarvitsee keinoja viedä keskustelu asian ytimeen. Haasteena voi joskus olla myös aktori, jolla ei ole aikaa eikä halua ottaa mentoria vastaan. Mentorikoulutuksessa hyviä harjoitteita ovat olleet roolien vaihtoharjoitukset, missä konkreettisesti harjoiteltiin mentorina ja aktorina oloa. Mentorit toivovat edelleen harjoituksia ja lisäkoulutuksia työnsä tueksi.

### 4.2 Vertaistuki

Satakunnan mentorit tapaavat toisiaan muutaman kuukauden välein Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön kutsusta vertaistapaamisissa. Vertaistapaamiset on koettu tärkeiksi. Mentorit hyötyvät toisten kokemuksista, saavat jakaa omia pulmakohtiaan ja he saavat laajemman näkökulman asioiden käsittelyyn. Vetäjä, joka johtaa keskustelua, koetaan tärkeäksi. Hän tuo uusia työvälineitä mentoreiden käyttöön ja pitää sovituista aikatauluista kiinni. Mentorit kokevat olevansa yksinäisiä puurtajia. Vertaistapaamisissa mentorit kokevat kuitenkin olevan samassa junassa. Mentoreiden toiveet otetaan huomioon tapaamisissa, mikä koetaan tärkeäksi. Työnohjauksellista apua mentorit saavat tarvittaessa myös sosiaalityöntekijä Johanna Santaselta.



Vertaisryhmätoiminnan perusajatuksena on ihmisen omien voimavarojen käyttöönotto vertaistuen avulla. Vertaisryhmään kuuluvilla on samanlainen elämäntilanne. Tarkoituksena on vastavuoroinen asioiden jakaminen sekä keskinäinen apu. Jaetut tunteet, ajatukset ja kokemukset normalisoivat omat ajatukset. Vertaisryhmissä saa kokemuksellista ja käytännöllistä tietoa ja parhaimmillaan ryhmään kuulumisesta voimaantuu itse. (Laimio & Karnell 2010.) Vertaisryhmissä ohjaajan tehtävänä on huolehtia käytännön sujumisesta, aloittaa kokoontuminen, virittäytyä aiheeseen, pitää huolta ajankäytöstä ja käyttää ryhmää hyödyttäviä menetelmiä ja lopuksi päättää kokoontuminen. Vertaistoiminnan arvoja ovat ehdoton salassapito ja vaitiolovelvollisuus, vastavuoroisuus, tasavertaisuus, kunnioitus ja itsemääräämisoikeus. (Jyrkämä 2010.)

#### 4.3 Mentorin motivaatio

Mentoria itseään motivoi niin sijaisvanhemmuudessa kuin mentoroinnissakin pienet arjen onnistumiset. Hyvä parisuhde antaa hyvän perustan kaikelle toiminnalle. Sijaisvanhemmuudessa tulee haastavia tilanteita eteen, mutta huomatessaan pieniä ilonpisaroita tai pieniä eteenpäin pääsyjä, ne auttavat voimaantumiseen ja toivon ilmapiiriin. Näiden asioiden julkittaminen tekee näkyväksi aktorille ne pienet edistymiset ja auttaa häntä uskomaan parempiin päiviin. Mentoria motivoi saatu monipuolinen palaute. Palautetta mentori toivoo saavansa niin aktorilta kuin sosiaalityöntekijältäkin. Mentori saa myös itse uusia omia oivalluksia, jolloin hän on saavana osapuolena eikä vain antavana. Kokemus ja koulutukset auttavat myös mentorin työssä sekä auttavat motivointiin.

## 5 MENTORIN TYÖMENETELMIÄ

Mentorit voivat käyttää erilaisia työmenetelmiä, joita on paljon. Oman kokemuksen karttuessa jokaiselle mentorille tulee omat tapansa mentoroida. Jokainen uusi kohtaaminen on erilainen, eikä siitä huolimatta sama tapa toimi jokaisessa suhteessa. Tässä kappaleessa käydään läpi muutamia työmenetelmiä, joista mentori saa vahvistusta työhönsä tarvittaessa. Mentoritoiminta kuitenkin tähtää mentoroinnin tavoitteisiin, jotka on asetettu sopimukseen ja ne on pidettävä mielessään. Lisää työmenetelmiä löytyy mm. Lastensuojelun käsikirjasta [www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat](http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat)

## 5.1 Vuorovaikutus

Mentori tarvitsee työssään vahvaa vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutuksessa on tarkoituksena, että työntekijä onnistuu rakentamaan yhteisen ymmärryksen toisen ihmisen kanssa. Samaa tapaa tai työmenetelmää ei voi välttämättä käyttää jokaisessa kohtaamisessa. Jokainen vuorovaikutustilanne on erilainen ja se on riippuvainen molemmista osapuolista. Molemmat osapuolet tulevat omista lähtökohdistaan ja siksi onkin syytä huomioida ihmisten erilaisuus sekä kielenkäyttö vuorovaikutustilanteissa. On kyseltävä ja varmistettava, että on ymmärtänyt oikein. Jokainen mentori käyttää omaa intuitiotaan kohdatessaan uusia ihmisiä ja luottaa itseensä, mikä on sopiva ja luonteva tapa toimia siinä suhteessa. (Mönkkönen 2007.)

Vuorovaikutuksen muistisääntöinä voi pitää mielessään 5K-periaatteita, joita ovat 1. kunnioitus, 2. kuuntelu, 3. keskittyminen, 4. keveys ja 5. kärsivällisyys. Ihmiset kohdataan kunnioittavasti ja arvostetaan heidän kertomisiaan. Kuunteleminen näkyy katsekontaktissa, ilmeissä, eleissä, äännähdyksinä, omina kommentteina ja tarkentavina kysymyksinä. Keskittyminen huomioidaan keskustelu paikan rauhoittamisessa sekä ylimääräisten häiriöiden poistona esim. kännyköiden ja radioiden kiinnilaittona. Oman sanattoman ja sanallisen kertomisen viestinnän on oltava sopusoinnussa. Keveys tarkoittaa vuorovaikutuksessa sitä, ettei jäädä vellomaan synkkiin tunnelmiin, vaan vuorovaikutus voi olla eteenpäin vievää ja kevyttä. Huumori toki tuo myös keveyttä, mutta huumorin käyttämisen tulee olla yhteistä, eikä koskaan toiselle nauramista. Kärsivällisyyttä tarvitaan, kun muutokset tapahtuvat pienin askelin ja vaaditaan kärsivällisyyttä uusien yhteisten ideoiden hakemista tilanteeseen. (Hirvihulta & Litovaara 2003.)

Mentorit tarvitsevat puheeksi ottamisen taitoa vaikeissakin tilanteissa ja asioissa. Mentoreiden on syytä tunnistaa ja osata pitää omat rajansa, ettei kuule omasta mielestään liian intiimejä asioita. Mentorin on osattava antaa palautetta ja osattava ottaa sitä vastaan rakentavasti. Vuorovaikutussuhteessa mentori laajentaa aktorin ymmärrystä ja antaa aktorin oivaltaa itse.

## 5.2 Aktorin ohjaus

Ohjaus on yhteistä neuvottelua osapuolten välillä, jolloin molemmat tuovat omia näkökulmiaan yhteiseen käsittelyyn. Ohjaajalta tarvitaan kunnioitusta, empatiaa, kuuntelua, kuulemista ja läsnäoloa. Yhteinen ymmärrys on ohjauksen tavoitteena. Ohjaaja tarvitsee vuorovaikutusosaamista, jotta hän saa tietoonsa ohjattavan näkökulman asiaan. Ohjaaja kysyy, selventää ja tarkentaa asioita. Hän on

aidosti kiinnostunut asiakkaan näkökulmista ja ajatuksista. Ohjaaja kokoaa asiat yhteen ja luo yhteisen ymmärryksen tilanteesta. (Into 2014.)

Leskelä (2005). jakaa mentorin ohjauksen strategian neljään erilaiseen kuvaukseen, joita ovat 1. toiminnan ja ajattelun ohjaus, jolla on pyrkimyksenä saada aktori ajattelemaan tai toimimaan tietyllä tavalla, 2. ajattelun avartaminen, jolloin aktori alkaa ajattelemaan asioita uusista näkökulmista, 3. muutokseen johtaminen, jolloin aktori näkee tilanteen osana laajempaa kokonaisuutta ja 4. jutteluun osallistuminen, jolloin mentori heittäytyy juttelemaan ilman strategiaa.

Konfortointi on yksi ohjauskeskustelun keino. Se on kriittinen ja kyseenalaistava. Mentori voi asettaa näkemyksiä, sanoja tai tekoja vastakkain. Konfortointi on ohjattavan toiminnan arviointia tavoitteisiin nähden. Mentori auttaa aktoria näkemään asioissa mahdollisen ristiriidan. (Into 2014.)

### 5.3 Dialogisuus

Dialogisuudella tarkoitetaan vuoropuhelua, joka on vastavuoroista vaikuttamista. Kuuleminen ja kuulluksi tuleminen ovat dialogissa yhtä tärkeitä kuin omien näkemysten esittäminenkin. Kuulluksi tuleminen varmistetaan ja dialogissa osapuolet kohtaavat tasavertaisesti. Dialogisuuden peruselementtejä ovat reflektiivisyys ja vastavuoroisuus. Kuulluksi tuleminen varmistetaan peilaamalla ajatukset takaisin ja varmistamalla kuulijan ymmärrys. (Kokko & Koskimies 2007.) Tavoitteena dialogissa on ymmärretyksi tuleminen ja toisen ymmärtäminen aidosti. Todellisessa dialogissa osapuolet oppivat ymmärtämään ja tulkitsemaan ihan oikein toistensa lähettämiä viestejä. Dialogissa kohdataan ihminen tasa-arvoisesti, kunnioittavasti ja empaattisesti ja kuunnellaan myös sitä mikä jää sanomatta. Keskustelussa ei olla kenenkään puolella, on vain erilaisia näkemyksiä. Dialogissa energia käytetään uuden näkemyksen luomiseen, jota ei ole vielä olemassa. Uusi näkemys antaa asialle uuden merkityksen ja avaa uusia mahdollisuuksia. Dialogi on aina kahden tai useamman ihmisen yhteistä toimintaa. Mentoroinnissa dialogin piirteitä ovat kärsivällinen kuuntelu, pohtiva dialogi ja luova dialogi. Kärsivällisellä kuuntelulla tarkoitetaan kuuntelua ilman vastarintaa, jolloin ei muodosteta heti omaa mielipidettä vaan edelleen kuunnellaan. Pohtivassa dialogissa tutkitaan taustalla olevia normeja, arvoja, syitä ja näkemyksiä. Luovassa dialogissa tutkitaan tuntemattomia mahdollisuuksia sekä tuotetaan aivan uusia oivalluksia. (Leskelä 2005.)

## 5.4 Ratkaisukeskeisyys

Lasi on puolillaan vettä. Onko se silloin puoliksi tyhjä vai täysi? Mihin kiinnitämme huomiota, ongelmiin vai jo olemassa oleviin voimavaroihin ja ratkaisuihin?

Ratkaisukeskeisyys ei tarkoita nimensä mukaisesti sitä, että mentori antaisi valmiita vastauksia ongelmiin. Kyseessä on menetelmä, jolla saadaan positiivinen muutos aikaan. Ratkaisukeskeisyydessä huomio kiinnitetään asiakkaan valmiina oleviin omiin resursseihin ja tulevaisuuteen. Mentori on myönteisen utelias ja nostaa aktorin voimavarat näkyviin. Kun jokin keino toimii, tehdään sitä lisää. Jos jokin ei toimi, tehdään jotain muuta. Aktori määrittelee itse pienet, arkiset ja mahdollisimman konkreettiset tavoitteet. Mentori tekee aktorille avoimia ja uusia mahdollisuuksia kartoittavia kysymyksiä. Avoimet kysymykset alkavat useimmiten M-kirjaimella. Kysymykset voivat olla esim. mikä sinua voisi auttaa tässä tilanteessa, mikä asia on sinua auttanut tähän asti, mitä olet tehnyt silloin kun sujui paremmin, mikä voisi olla aivan uutta, mitä ajattelit tehdä nyt seuraavaksi, mitä toivot voivasi tehdä ja mitä ideoita sinulla on. Ratkaisukeskeinen mentori auttaa aktoria toimimaan aktorin oman tavoitteen hyväksi. Tilanteeseen ei ole valmiita vastauksia, vaan aktori itse toimii ideoijana. Ratkaisukeskeisyyden arvoihin kuuluvat mm. seuraavat: 1. kaikki ihmiset ovat arvokkaita ja osaavia, 2. kannustetaan ihmistä itseä elämään ja päättämään tavoitteidensa mukaisesti, 3. jokainen kohtaaminen muuttaa ihmistä, 4. ihminen itse vaikuttaa omaan elämäänsä ja 5. ihminen tietää itse mikä on hänelle hyväksi. Ratkaisukeskeisyyden vahvuutena on, että muutostyö voi alkaa heti, edistyminen tapahtuu pienin harppauksin ja näin ollen virheitä on helpompi korjata sekä suuntaudutaan tulevaisuuteen eikä jäädä ongelmakeskeisyyteen kiinni. (Terveiden ja hyvinvointilaitoksen [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

## 5.5 Reflektointi

Mentorit täydentävät osaamistaan elinikäisen oppimisen periaatteilla. Oppiminen vaatii omakohtaista kokemusta ja kykyä oman itsensä kriittiseen havainnointiin. Ammatilliseen kehittymiseen kuuluvat käytäntö, reflektointi, teoria ja toiminta. Reflektointi on asioiden peilaamista omiin aikaisempiin kokemuksiinsa. Reflektiivisen asenteen ajatellaan olevan epäilevä, hämmästelevä, tutkiva ja uusia näkökulmia hakeva. Se on aktiivinen tutkimus- ja löytämisprosessi, jonka lopputulosta ei voida arvioida etukäteen. (Autio 2007.) Reflektiivinen asiantuntija tekee tietoiseksi omat oletuksensa ja työnsä lähtökohdat sekä suhtautuu niihin kriittisesti. Reflektointi on tutkiskelevaa vuoropuhelua ympäröivän

todellisuuden kanssa. Se on tietoista ajattelua, joka voi johtaa asian uudenlaiseen ymmärrykseen. Ihminen pystyy ymmärtämään, uudistamaan käsityksiään sekä muuttamaan toimintatapojaan reflektoidulla toimintaansa. (Leskelä 2005.)

Sijaisvanhempien mentorin on sisäistettävä reflektiivisyys kantavana voimana mentoroinnissa. Hän peilaa omia havaintojaan ja kokemuksiaan aktorille, joka saa näin uusia eväitä toimintaansa. (Autio 2007.) Mentorin on tehtävä myös itsereflektiota, joka tarkoittaa oman toimintansa kriittistä arviointia suhteessa omiin kokemuksiin ja saatuun palautteeseen. (Mönkkönen 2007).

## 6 TUNNETYÖSKENTELY

Sijaisvanhemmuus on ”ihon alle” menevää toimintaa, joka haastaa sijaisvanhemman tunnetyöskentelyyn. Sijaisvanhemman olisi uskallettava kiintyä vieraaseen lapseen sekä annettava lapsen kiintyä itseensä. Sijaisvanhemmalla olisi oltava valmius tunteiden säätelyyn ja erotteluun sekä tunteiden nimeämiseen. Sijaisvanhemmuus herättää yllättäviäkin tunteita. Ristiriitaiset tunteet saattavat aiheuttaa syyllisyyttä. Vertaisen mentorin kokemus jaetuista tunteista auttaa aktorin jaksamista. (Pitkäjärvi & Westerback 2012.) Mentori on myös sijaisvanhempi ja ymmärtää sijaisvanhemmuuden tunnepuolta, kun hän on samoja tunteita itsekin läpikäynyt. Tunnetyöskentelyä avataan seuraavassa mm. kiintymisen, voimaantumisen ja itsetunnon kautta.

### 6.1 Kiintymyssuhde

Kiintymyssuhde kehittyy varhaisessa vuorovaikutuksessa niiden aikuisten kanssa, jotka lasta hoitavat. Useimmiten vastasyntyneen lapsen äiti on vauvan ensimmäinen kiinnittymiskohde. Äiti ymmärtää vauvan tarpeet ja tunteet sekä vastaa niihin johdonmukaisesti ja ennustettavasti. Tunneside on voimakas vanhemman ja vauvan välillä. Pienen vauvan itkiessä vanhempi tulee lohduttamaan ja hoitamaan häntä. Turvallinen kiintymyssuhde muodostuu, kun vanhempi vastaa vauvan tarpeisiin ennustettavasti ja toistuvasti sekä jatkaa sitä samaa ennustettavuutta myös isomman lapsen kanssa. Jatkuvuus on tärkeää. Lapsi oppii luottamaan aikuiseen. Kiintymyssuhde muodostuu ensimmäisten kahden vuoden aikana.

Sijoitettujen lasten kohdalla lapset eivät ole välttämättä kokeneet turvallista ja ennustettavaa hoivaa. Hoiva on saattanut olla välillä ihan oikea-aikaista, mutta välillä lapsi ei ole saanut hoivaa ollenkaan. Tällöin kiintymyssuhde on saattanut jotenkin vahingoittua tai vääristyä. Kiintymyssuhteissaan vaurioituneet lapset tarvitsevat emotionaalisesti saatavilla olevaa turvallista hoitajaa. Sijoitettujen lasten kohdalla hoitajana voi toimia sijaisvanhempi. Sijaisvanhempi taas tarvitsee suhteen syventämiseen ja omien tunteiden purkamiseen apua.

Lapsen hoito vaatii tunnesuhteeseen perustuvaa vuorovaikutusta ja kiintymyssuhdetta uusien turvallisten ja pysyvien aikuisten kanssa. Sijoitetun lapsen on saatava lupa kiinnittyä sijaisvanhempia. Väliaikaisuuden tunne heikentää, ellei tee mahdottomaksi lapsen kiinnittymistä perheeseen. Arjen turvalliset ja ennakoitavat rutiinit ovat tärkeitä lapselle. Usein lapsen parantamiseksi toivotaan theraplay-terapiaa, joka on vuorovaikutuksellista leikkiterapiaa. Kuitenkin parhainta kuntoutusta lapselle on arjen vuorovaikutussuhteiden hoidollisuus häntä hoivaavien sijaisvanhempien toimesta. Lapsen tulee kokea itsensä rakastettavaksi ja tärkeäksi. (Tuovila 2008.) Vuorovaikutusleikit antavat mahdollisuuden iloon, nauruun, leikkimiseen ja hauskanpitoon. Niitä pitäisi järjestää joka päivä ilman ehtoja. Tärkeimpiä elementtejä ovat lapsen kanssa olosta nauttiminen, lapsen ihailu ja aito kiinnostus lapsesta. Lasta tulee katsella paljon ja ihailla. Tarkoituksena on löytää lapsen ja aikuisen välille myönteinen tunneside. Aikuisen on tärkeää huomioida katsekontakti, äänensävy ja kosketus.

Hoitajan asenteen on oltava lasta kohtaan hyväksyvä, utelias, empaattinen, rakastava ja leikkisä. Lasta opetetaan iloitsemaan ja rakastamaan. Häntä tulee katsoa, koskettaa, halata hellästi ja rakastettavasti. Lapsi joka on jäänyt vaille läheisyyttä ja syliä tarvitsee sitä, vaikka hän olisi iältään jo vanhempi. Häntä syötetään, juotetaan ja annetaan taantua pienemmän lapsen tarpeisiin. Rasvaus on yksi hyvä hoivaava kokemus kosketukseen. Negatiiviseen kehään päädytään valitettavan usein, silloin positiivisia kohtaamisia on liian vähän. Tärkeää olisikin löytää yhteisiä ilonhetkiä, jotka kantavat ja antavat uuden yhteyden. Sijaisvanhemman ja lapsen täytyisi löytää jotain uutta yhteistä kaunista säveltä, joka herättää toivon paremmasta. (Tuovila 2008.)

## 6.2 Tunteiden käsittely

Mentorin tulee haastaa aktoria tunnetyöskentelyyn kyselemällä, mitä tunteita asia herätti tai miltä hänestä tuntui. Kaikki tunteet ovat sallittuja. Toisille on helpompaa kertoa tunteistaan, eikä näin ollen tarvita mentorin aktiivista johdattelua tunteisiin. Aktorille on tärkeää uskaltaa kertoa tarinaansa ja

saada se kokemus, että mentori oikeasti ymmärtää häntä. Tunnekuohon julkituodessaan aktori ”riisuu” itsensä. Mentorin on tärkeää tuoda julki, että on iloinen saamastaan luottamuksesta. Aktorin avautuminen auttaa häntä käsittelemään tunteensa ja vie asioita eteenpäin. Kipeät ja haastavat asiat kerätään yhteen ja lopetetaan istunto kannustavaan tai toivon tunteeseen. Mentorin on tärkeä huomioida myös omat tunnekuohunsa istuntojen päätyttyä ja hoidettava oma tunteiden purkaminen.

### 6.3 Surutyöskentely

Mentorin on tärkeää tietää surun ja kriisien eri vaiheet, jotta voi tukea sijaisvanhempaa. Surut ja elämän kriisit koskettavat sijaisvanhempia yhtä lailla kuin kaikkia ihmisiä. Lisäksi sijaisvanhemmat voivat kokea surua lapsen menettämisestä, kun lapsi muuttaa toiseen paikkaan. Läheissijaisvanhemmat voivat kokea surua, kun lapsen vanhemmat eivät kyenneet pitämään riittävästi huolta lapsesta. Surua voidaan kokea erilaisissa tilanteissa. Surun työstäminen vaatii aikaa ja tarkoituksena on löytää tasapaino menetyksen jälkeen, jolloin elämänilo palautuu. Vanhat menetykset voivat nousta esiin uuden suruprosessin aikana. Jokainen ihminen työstää surua yksilöllisesti. Surutyöskentelyn tarkoituksena on jäsentää tapahtunut menetys ja läpikäydä suruun liittyvät tunteet. Surutyöskentelyn, kuten kriisi-työskentelynkin vaihteita ovat shokkivaihe, reaktiovaihe, käsittelyvaihe ja sopeutumisvaihe. (Tunnemieli [www-sivut](#).)

Shokkivaiheessa tieto tapahtumasta kielletään. Ihminen voi lamaantua tai vastaavasti hän voi reagoida hyvinkin voimakkaasti. (Tunnemieli [www-sivut](#).) Shokkivaiheessa mieli suojaa tiedoilta ja kokemuksilta, joita ei pysty ottamaan vastaan eikä kestä. Aistivaikutelmat ja mielikuvat voivat olla erittäin voimakkaita, yksityiskohtaisia ja selkeitä. Näköhavaintojen lisäksi voi esiintyä myös kuulo-, haju-, maku- ja kosketushavaintoja. Shokissa oleva ihminen muistaa yleensä hyvin mitä heille on sanottu. (Saari 2003.)

Reaktiovaiheessa tapahtunut ymmärretään tosiasiaksi, jota käydään paljon läpi. Ihminen on kykenevä toimimaan, eikä suru näy välttämättä ulospäin. (Tunnemieli [www-sivut](#).) Reaktiovaiheeseen pääsy edellyttää turvallisuuden tunnetta. Reaktiovaiheessa tunteet tulevat esiin ja myös somaattiset tunteet ja reaktiot ovat ominaisia. (Saari 2003.)

Käsittelyvaiheessa menetystä käydään läpi. Ihminen voi kokea monia erilaisia tunteita, kuten vihaa, pelkoa tai helpotusta. Kaikilla tunteilla on omat tehtävänsä. (Tunnemieli [www-sivut](#).) Salli Saari

(2003) nimeää käsittelyvaiheen työstämisvaiheeksi. Työstämisvaiheessa ihminen haluaa usein olla yksin ja työstää kokemuksiaan. Tämä on usein hyväksi. Tällöin on hyvä huomioda, että ihminen saattaa olla fyysisesti läsnä, mutta ei psyykkisesti. Vaikka työpäivän ponnistukset tuntuivat raskailta, olisi suotavaa palata normaaliin arkeen mahdollisimman pian. (Saari 2003.)

Sopeutumisvaiheessa nimensä mukaisesti ihminen löytää elämäänsä tasapainon. Surutyöskentelyn avulla menetys koetaan osaksi elämää, joka on yksi muisto muiden mukana. Elämänilo palautuu ja ihmisen voimavarat palautuvat. (Tunnemieli [www-sivut](#).) Traumaattiset tapahtumat aiheuttavat elämään paljon muutoksia. Muutokseen sopeutuminen alkaa vasta asian hyväksymisen kautta. Ihminen haluaa jäädä kiinni suruun. Luopuminen on usein vaikeaa. Uudelleen orientoitumisen vaihe tuntuu käsittelyprosessin alussa etäiseltä ja saavuttamattomalta. Ajankohtaiseksi se tulee vasta työstämis- ja käsittelyvaiheen loppupuolella. (Saari 2003.)

#### 6.4 Itsetunto

Itsetunto vahvistuu muiden osoittamasta arvostuksesta. Itsetunto nousee myös ihmisen omasta tunteestaan pystyä vaikuttamaan omaan elämäänsä ja saavuttamaan omia merkittäviä saavutuksia. Hyvä ja vahva itsetunto auttaa kestämaan epäonnistumisia ja pettymyksiä. Vahvalla itsetunnolla varustettu ihminen osaa ottaa virheistään opikseen, eikä masennu pettymyksistään. Positiivisen palautteen saanti on helpompaa hyvällä itsetunnolla varustetulle ihmiselle. Hänellä on rohkeutta olla oma itsensä ja hän arvostaa muita. Tällainen ihminen on tietoinen itse heikkouksistaan ja hän näkee hyvät puolensa tärkeämpinä ja korostaa niitä. Heikon itsetunnon omaava ihminen on varovainen ja pyrkii suojelemaan itseään ottamalla vähemmän riskejä. (Leskelä 2005.)

#### 6.5 Voimaantuminen

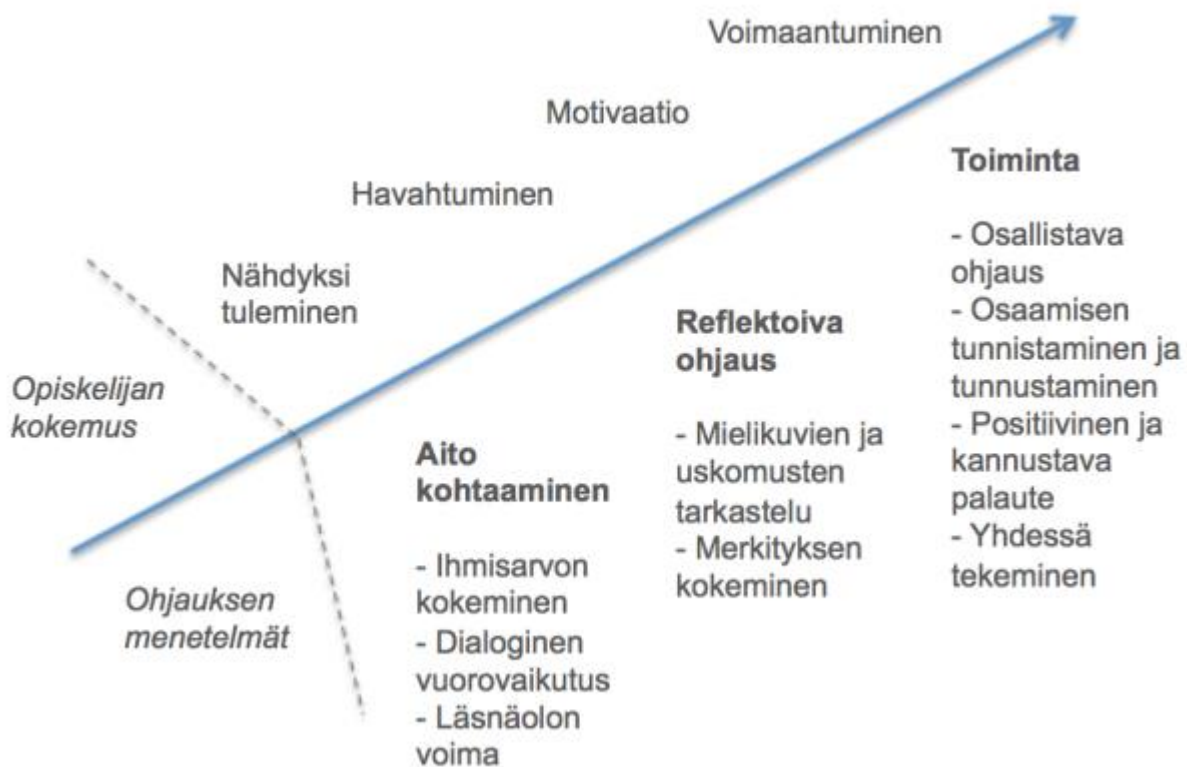
Voimaantuminen on yksilön sisäinen voimantunne, jolloin on halu ja kyky toimia oikein. Toista ihmistä ei voi voimaannuttaa, vaan hän voi voimaantua itse. Hänelle voidaan kuitenkin tarjota mahdollisuuksia ja uusia resursseja, jotta hän voi kehittää omaa kontrolliansa joka voimaannuttaa. Voimaantunut ihminen ei ole muutoksessa uhri vaan muutoksen ohjaaja. Uudistus voi olla hyvin ahdistava kokemus. Tuskallista voi olla luopua vanhasta ja totutusta. Voimaton ihminen ei jaksakaan lähteä muutosprosessiin mukaan. (Leskelä 2005.)



Leskelän (2005) väitöskirjassa nousi esiin aktoreiden voimaantuminen mentoroinnin avulla. Muutoksen synnytti omien käsitysten vahvistuminen, itsevarmuuden lisääntyminen ja luottamuksen kasvaminen omiin kykyihin, työn hallinnan tunteen voimistuminen sekä muutoksen hallinnan tunteen voimistuminen. Muutos näkyi rohkeuden kasvamisena omien ajatusten julkituonnissa sekä suuremman vastuun ottamisena että omatoimisuuden lisääntymisenä. (Leskelä 2005.)

Voimaantuneesta ihmisestä heijastuu myönteisyys ja positiivinen lataus, joka näyttäytyy ympäristön luottavaisessa ilmapiirissä ja arvostuksessa. Ihmisellä on halu yrittää parhaansa ja ottaa vastuu ympärillä olevien ihmisten hyvinvoinnista. Omat voimavaransa löytänyt ihminen on voimaantunut. Hän määrää itse itseään. (Siitonen 1999.)

Seuraavassa kuviossa on Riina Karvosen (2011) hahmottelema kuva voimaantumisesta.



Lähde: Riina Karvonen (2011): Voimaantumista ei voi opettaa.

## 7 TYÖOTE

Seuraavassa pariskunnan ja läheissijaisvanhemman mentorointeihin joitain mentoreiden ideoita.

## 7.1 Pariskunnan mentorointi

Vanhempien suhde on lapsen koti ja lapsen etuna olisi toimiva parisuhde. Lapsen tulo perheeseen vaikuttaa kaikkiin osapuoliin myös parisuhteeseen. Mentorin on syytä muistaa, ettei hän ole kuitenkaan parisuhdeterapeutti. Mentorin olisi osattava rajata keskusteluja sekä ohjattava tarvittaessa muun tuen piiriin. Tärkeää olisi saada molemmilta osapuolilta sekä heidän yhteisiä että erillisiä näkemyksiään julki. Mentorin ei ole syytä asettua kummankaan puolelle mahdollisissa ristiriitatilanteissa. Tärkeää olisi rohkaista myös hiljaisempaa osapuolta keskusteluun. Pariskuntaa voisi tavata myös erikseen, jos se kaikille osapuolille sopii. Mentorin olisi muistettava oma mentoriroolinsa. Pariskunnan mentoroinnissa voisi hyvin käyttää apuna vanhemmuuden tai parisuhteen roolikarttaa, joiden avulla voidaan paneutua vanhempien rooleihin perheessä ja parisuhteessa. Parhaimmillaan mentorointi-istunnot antavat pariskunnalle omaa parisuhdeaikaa. He saavat jakaa ajatuksiaan toistensa kanssa keskustellen mentorin ohjauksessa.

## 7.2 Läheissijaisvanhemman mentorointi

Lastensuojelulain 32§ mukaan ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä lapsen läheisverkoston mahdollisuus ottaa lapsi luokseen asumaan tai osallistua lapsen tukemiseen. Läheissijaisvanhemmalle tulee antaa perhehoitajalain mukainen palkkio ja kustannustenkorvaus. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Läheissijaisvanhemmille kuuluvat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin perhehoitajille. He saavat myös tukea perhehoitajuuteen mm. valmennuksen, koulutusten ja mentoroinnin kautta.

Lain mukainen velvoite näkyy myös mentoroinneissa. Läheissijaisvanhemman tarpeet ovat osaksi samoja kuin toisilla sijaisvanhemmilla ja osaksi haasteet ovat erilaisia. Läheissijaisvanhemmuudessa on otettava huomioon erilaiset roolit sekä perhehoitajan että sukulaisen. Tunnettyöskentely on tärkeää. Läheissijaisvanhemman tai lapsen suruprosessin läpikäynti voi olla myös aiheellista. Suvun ristiriidoistakaan ei välttämättä päästä eroon. Ihmissuhteet voivat olla ongelmallisia tai jännitteisiä juuri sukulaisuussuhteen vuoksi. Parisuhteen haasteeksi voi muodostua se, että toinen läheissijaisvanhemmista on lapsen sukulainen ja toinen ei. Tärkeää on hoitaa läheissijaisvanhemman jaksamista, sillä lapsen etuna ovat voipuneet vanhemmat. Läheissijaisvanhemmalla on tarve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi, kuten muillakin sijaisvanhemmilla. Tärkeää on antaa riittävästi aikaa tutustumisvaiheeseen. Läheissijaisvanhemmilla voi olla monia tukimuotoja samaan aikaan menossa, mikä joillekin sopii ja

joillekin ei. Mentorointi voi olla myös alkutuen kanssa samaan aikaan varsinkaan, jos PRIDE-valmennusta ei ole käyty. Liiasta tuesta voi tulla rasite eikä apukeino. Tämä on tärkeää huomioida toiminnan kuluessa.

## 8 MENTORIN HYVINVOINTI

Haastateltu mentori sanoi: *”Mentorin työssä on paljon haastepaikkoja, koska siinä työskennellään vahvojen tunteiden kanssa ja jokainen mentori tekee työtä omalla persoonallaan. Omasta jaksamisesta on pidettävä huolta.”*

Ihmisen hyvinvointi lähtee jokaisesta itsestään. Hyvin nukkuneena ja levänneenä mentorin on paljon parempi saapua tapaamiseen ja ammentaa näin ollen itsestään apua aktorille. Mentorit purkavat itseään niin lenkillä käydessään kuin musiikin kuuntelulla tai laulamalla autossa. Mentorin on tärkeää löytää omat purkupaikkansa ja –tapansa.

### 8.1 Mentorin itsetuntemus

Mentorin on otettava huomioon oma elämäntilanne ja arvioitava oma jaksaminen tarkasti. Itsetuntemus on mentorille tärkeää. Jollekin mentorille riittää vain yksi mentorisuhde kerrallaan, kun taas toisella voi olla useampi mentorointisuhde yhtä aikaa. Mentorin on punnittava omat voimavarat ja omat rajat tarkkaan. Jokaiselle tulee omassa elämässään eteen kriisejä, jotka vaikuttavat omaan itseen ja mentoritoimintaan. Mentorisuhteessa on tärkeää tiedostaa, ettei aktori ole se, kenelle kaadetaan oma täynnä oleva ”säkki”. Jos sijaisvanhempi ei uskalla ottaa tuen tarvettaan puheeksi, ei sosiaalityöntekijä pysty tukea antamaan. Sijaisvanhempien velvollisuutena on kertoa tuen tarpeensa. (Janhunen 2007.) Tämä koskee niin sijaisvanhempia kuin mentoreitakin. Mentorit ilmoittavat kriiseistään tai jaksamattomuudestaan ensisijaisesti Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikköön, kun heillä on mentorisuhde menossa. Mentori, koordinoija ja tilaaja voivat yhdessä pohtia tilannetta ja laittaa mentoroinnin tauolle, kunnes tilanne menee ohi.

## 8.2 Tietoisuus mentoroinnista

Mentorit ovat ammattitaitoisia ja koulutettuja, jotka hoitavat mentoroinnin laadukkaasti. Mentorit ovat juridisesti ja eettisesti vastuussa työnantajalle siitä, että mentoritoiminta toimii sovitun sopimuksen mukaisesti. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008). He tietävät roolinsa ja käyttäytyvät sen mukaisesti. Mentoreiden koordinointi ja markkinointi ovat pääasiassa Satakunnan lastensuojelun kehittämisyksikön tehtävänä. Mentorit voivat myös edesauttaa mentoroinnin tunnettavuutta laadukkaalla työllä. Perhehoitoliiton valtakunnalliseen mentorirekisteriin voivat mentorit halutessaan antaa yhteystietonsa. Näkyvyyttä mentorit saavat esittäytyessään PRIDE-valmennuksen paneelikeskusteluissa. Näin mentorointia saadaan markkinoitua osana normaalia sijoitusta. Sosiaalihojaajat käyvät mentoreiden vertaistapaamisissa kutsutusti, jolloin saadaan kasvot nimille ja näin yhteistyön tekeminen on helpompaa.

## 9 TYÖVÄLINEET

Kaikki haastatellut mentorit ovat käyneet Pesäpuun PRIDE-ennakkovalmennuksen, joten sen tuomaa materiaalia kannattaa käydä itse läpi aika-ajoin. On muistettava kuitenkin etteivät työvälineet ole pääasia, vaan niitä käytetään keskustelun tukena tarvittaessa. Mentorit toivoivat paljon erilaista materiaalia, työvälineitä ja työmenetelmiä. Kuitenkin jokaisen täytyy opetella käyttämään työvälineitä tai -menetelmiä itse, joten ei ole tarkoituksen mukaista paisuttaa tätä käsikirjaa materiaalein. Jokainen mentori saa näin ollen kerätä itselleen omat materiaalinsa omaan kansioon. Seuraavana ovat laatimani muistilistat ja liitteistä löytyvät vanhemmuuden roolikartta, satuhieronta ja kirjavinkkilista. Muistilistojen tiedot pohjautuvat omaan kokemukseen, mentoreiden haastattelussa tuomiin asioihin ja myös kirjallisuudesta poimittuihin ajatuksiin.

## Mentorin muistilista:

- ❖ Pidä huolta omasta jaksamisestasi, hyvinvoinnistasi ja läheisistäsi.
- ❖ Pidä aikatauluista ja sopimuksista kiinni.
- ❖ Tarkista tavoitteet aika-ajoin, jotta tavoitteet pysyvät kirkkaana mielessäsi.
- ❖ Hae itse apua tarvittaessa.
- ❖ Lue paljon, tutki itseäsi ja kouluttaudu.
- ❖ Mieti tarkkaan kuinka monta aktoria sinulla voi olla samaan aikaan.
- ❖ Pyri hyvään vuorovaikutukseen aktorin kanssa.
- ❖ Parhaimmillaan saat itsekin omia oivalluksia mentori-istunnoissa ole siis avoimin mielin.

## Aktorin muistilista:

- ❖ Aktori on aloitteleva tai haasteellisessa tilanteessa oleva sijaisvanhempi.
- ❖ Mentori on vertainen vierellä kulkija, joka ammentaa ja luo toivoa toiselle saman läpikäyneelle.
- ❖ Hyvä aktori on oma itsensä.
- ❖ Aktori kantaa vastuun oppimisestaan ja ratkaisuksistaan.
- ❖ Aktori osaa kyseenalaistaa ja olla kriittinen.
- ❖ Aktori antaa palautetta mentorille sekä mentoroinnin aikana että loppupalaverissa.
- ❖ Aktori tuo esille ja testaa omia ideoitaan.
- ❖ Aktori on avoin ja tuo esiin myös tuntemuksiaan.
- ❖ Luottamuksellisuus ja avoimuus ovat hyvän mentorisuhteen perusta.
- ❖ Molemmat osapuolet ovat vaitiolovelvollisia, vain lastensuojelulaki menee sen edelle. Mentori ei raportoi keskusteluita eteenpäin.
- ❖ Sitoutuminen ja sovitusta kiinni pitäminen ovat tärkeitä.
- ❖ Mentorointi on tavoitteellista toimintaa.
- ❖ Kaiken keskiössä on lapsi.

## Sosiaalityöntekijän muistilista:

- ❖ Mentori tilataan Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksiköltä sosiaalityöntekijä Johanna Santaselta, puh: 044-701 9631, johanna.santanen@pori.fi
- ❖ Alku-, väli- ja loppupalaverien järjestämisvastuu
- ❖ Aloituspalaverissa:
  - molemminpuolinen vaitiolovelvollisuus
  - mentori ei raportoi keskusteluistaan aktorin kanssa
  - osapuolien sitoutuminen mentorointiin
  - sopimuksen teko, läpikäynti ja allekirjoitukset
  - yhdessä määritellyt tavoitteet
  - tapaamiset, puhelut ja muu yhteydenpito sekä niiden korvaukset mentorille matkakorvauksineen
  - mentoroinnin kesto (6kk-12kk), määrä (2 x 45min/krt) ja tiheys (1-4krt/kk)
  - Tapaamispaikka
  - Väli- ja loppupalaverin päivät sovitaan
- ❖ Välipalaverissa:
  - Tavoitteiden tarkistus
  - Onko riittävä tukimuoto?
  - Suhteen toimivuus
  - Mentori ja aktori voivat tuoda tarvittaessa keskenään sovittuja asioita esille
- ❖ Loppupalaverissa:
  - Toiminnan lopettaminen, miten lopetus tapahtuu, onko vielä seuranta tapaamista yms.
  - Tavoitteiden tarkistus mitkä saavutettiin ja mitä ei
  - Palautekeskustelu
  - Mahdollinen muu tuentarve tai jatkosopimuksen tekeminen
  - Sosiaalityöntekijä ei saa antaa aktorille lupaa soitella edelleen mentorille sopimuksen päätyttyä

## LÄHTEET

- Autio, O. 2007. Perhehoidon mentorointi-koulutuksen arviointi. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammatti-korkeakoulu. Viitattu 4.3.2015. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20278/jamk\\_1199691527\\_0.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20278/jamk_1199691527_0.pdf?sequence=1)
- Hakkarainen, P., Kuukkanen, M. & Pekkarinen, H. 2013. Parasta perhehoitoa. Perhehoidon tietopaketti. Perhehoitoliitto. Keuruun Laatupaino.
- Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2003. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.
- Into. 2014. Opettajan käsikirja. Ohjaamisosaaaminen: Työssä oppimisen ohjaaminen. Viitattu 27.3.2016. <https://taokk.wordpress.com/2014/03/12/ohjaamisosaaaminen-tyossa-oppimisen-ohjaamisen/>
- Janhunen, T. 2007. Sijoitusten purkautuminen pitkäaikaisessa perhehoidossa. Perhehoitoliitto. Viitattu 11.1.2016. [http://www.perhehoitoliitto.fi/files/941/sijoitusten\\_purkautuminen\\_screen.pdf](http://www.perhehoitoliitto.fi/files/941/sijoitusten_purkautuminen_screen.pdf)
- Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jyrkämä, O. 2010. Vertaistukiryhmä käyntiin. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. Kouvola. Viitattu 26.3.2016. [http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta\\_kannattaa\\_pdf\\_ppt.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta_kannattaa_pdf_ppt.pdf)
- Karvonen, R. 2011. Voimaantumista ei voi opettaa. Kirjasta Lämsä, A-L. 2011. Mieli maasta. Ma-sentuneen nuoren kohtaaminen ja tukeminen. PS-Kustannus.
- Kokko, R-L. & Koskimies, M. 2007. Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten verkostopalaverien välitön palaute. Stakes. Helsinki: Valopaino Oy. Viitattu 8.2.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77348/R17-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Laimio, A. & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. Kouvola. Viitattu 26.3.2016. [http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta\\_kannattaa\\_pdf\\_ppt.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta_kannattaa_pdf_ppt.pdf)
- Lastensuojelulaki. 2007. L 13.4.2007/417 muutoksineen.
- Leskelä, J. 2005. Mentori aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 28.2.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf?sequence=1>
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Perhehoitoliiton www-sivut. Viitattu 15.1.2016. <http://www.perhehoitoliitto.fi>



Pitkälampi, M. & Westerback, V. 2012. Sijaisvanhemmuuden arjen haasteet ja voimavaratekijät. Kyselytutkimus sijaisvanhempana toimimisesta. Opinnäytetyö. Viitattu 12.5.2015. [http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/46217/Opinnaytetyo%20Pitkajarvi\\_Westerback.pdf?sequence=1](http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/46217/Opinnaytetyo%20Pitkajarvi_Westerback.pdf?sequence=1)

Pölkki, P. & Pitkälampi, T. 2008. Pohjois-Savon lastensuojelupalvelujen kehittäminen vuosina 2006-2007. Hankkeen loppu- ja arviointiraportti. Kuopion yliopisto. Viitattu 17.12.2015. [http://pslastensuojelu.fi/data/documents/Pohjois-Savon\\_lastensuojelupalvelujen\\_kehittaminen\\_vuosina\\_2006-2007.pdf](http://pslastensuojelu.fi/data/documents/Pohjois-Savon_lastensuojelupalvelujen_kehittaminen_vuosina_2006-2007.pdf)

Saari S. 2003. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Keuruu: Otava.

Satuhieronnan www-sivut. Postituslista. Viitattu 23.2.2016. <http://satuhieronta.fi/>

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 3.1.2016. <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>

Terveysten- ja hyvinvointilaitoksen www-sivut. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 26.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat/ratkaisukeskeinen-tyoskentely>

Toom, A., Onnismäki, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Tunnemieli www-sivut. Surun aiheuttajat. Viitattu 23.4.2016. <http://www.tunnemieli.fi/mielen+hyvinvointi/suru/surun+aiheuttajat/>

Tuovila, P. 2008. Menetykset ja lapsen kehitys. Teoksessa J. Ketola (toim.) Menetyksistä mahdollisuuksiin. Perhehoitoa lasten ja vanhemmuuden tueksi. Juva: PS-Kustannus, 29-65.

Varsinais-Suomen lastensuojelunkuntayhtymän www-sivut. Viitattu 25.3.2016. <http://www.vslk.fi/index.php?id=19>

Ylitalo, P. 2011. Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Varsinais-Suomen lastensuojelunkuntayhtymä. Helsinki. Suomen Kuntaliitto.

# VANHEMMUUDEN ROOLIKARTTA®

Vanhemmuuden viisi keskeistä osa-aluetta

- arkielämän taitojen opettaja
- oikean ja väärän opettaja

- mallin antaja

- arvojen välittäjä

- tapojen opettaja

- perinteiden vaalija

- sosiaalisten taitojen opettaja

- kauneuden arvostaja

## ELÄMÄN OPETTAJA

## IHMISSUHDEOSA AJA

- keskustelija

- kuuntelija

- ristiriidoissa auttaja

- kannustaja

- tunteiden hyväksyjä

- anteeksiantaja-pyytjä

- itsenäisyyden tukija

- tasapuolisuuden toteuttaja

- perheen ja lapsen

- ihmissuhteiden vaalija

- itsensä rakastaja

- hellyyden antaja

- lohduttaja

- myötäeläjä

- suojelija

- hyväksyjä

- hyvän huomaaja

## RAKKAUDEN ANTAJA

Lapsen tarpeet eri  
kehitysvaiheissa

## RAJOJEN ASETTAJA

- fyysisen koskemattomuuden  
takaja

- turvallisuuden luoja

- sääntöjen ja sopimusten  
noudattaja ja valvoja

- ein-sanoja

- vuorokausiyritymistä huolehtija

- omien rajojensa asettaja

## HUOLTAJA

- ruoan antaja

- vaateantaja

- virikkeiden antaja

- levon turvaaja

- rahan käyttäjä

- puhtaudesta huolehtija

- ympäristöstä huolehtija

- sairautenhoidtaja

- ulkoiluttaja



VARSINAIS-SUOMEN LASTENSUOJELUKUNTAYHTYMÄ

## TAIKAPUU-SATUHIERONTA

*Olipa kerran pieni orava, joka keräsi metsässä marjoja, pähkinöitä ja siemeniä.*

(Sormilla pitkin selkää pientä rauhallista liikettä, välillä pysähtyen.)

*Yhden pienen siemenen orava piilotti maahan. Se olikin taikapuun siemen.*

(Alaselässä selkärangan kohdalle sormen painallus.)

*Siemen alkoi kasvamaan ja kasvamaan..*

(Kummallakin kädellä selkärangan läheltä lähdetään pikkuhiljaa painellen tai sivellen ylöspäin.)

*Kasvamaan ja kasvamaan. Siihen alkoi tulla oksia.*

(vedetään selkärangasta sivulle päin rauhallisia vetoja.)

*Ja kohta puu oli kasvanut niin suureksi, että sen latva ja oksat hipoivat jo pilviä.*

(Vedetään rauhallisin tuntuvin liikkein vetoja pitkin käsiä pitkin päätä, kuin latvan kasvua mukaillen.)

*Puu oli taikapuu ja se osasi puhua. Puu sanoi pilville: "Olen janoinen, antakaa minulle vettä." Ja kohta alkoi tippua pisaroita pikkuhiljaa.*

(Pikku ropinaa sormilla.)

*Ja sade alkoi voimistua. Vettä tuli oksille, rungolle, lehdille ja ihan juuriin asti.*

(Voi vedellä sormilla selkää, päätä ja mahdollisesti käsistä kuin sade, joka huuhtelee. Tässä voit vetää vetoja jalkoihin myös, kuin juuriin).

*ja vesi kasteli maan ja puu sai juoda kyllikseen.*

*Kun puu oli juonut tarpeeksi, se sanoi auringolle "Paista minulle, tarvitsen valoasi". Ja aurinko tuli esiin pilvien takaa ja alkoi lämmittämään ihanasti puun oksia ja lehtiä.*

(Pyörittäviä liikkeitä koko selälle ja käsille.)

*Auringon paiste kutsui linnut lentämään ja ne laskeutuivat yksitellen puun oksille isona parvena.*

(Koko kämmenellä painetaan aina siitä kohtaa, johon lintu laskeutuu ja lintuja voi olla monta.)

*Puu oli onnellinen kuunnellessaan, joka päivä niiden laulua tuulen leikitellessä oksissa.*

(Pyöriviä, tuulimaisia liikkeitä sormilla.)

*Sen pituinen se.*

(Voit painaa vielä kämmenillä selkää kevyesti lopettamisen merkiksi). Voit rikastuttaa tarinaa omin sanoin entisestään.

Lähde: Satuhieronnan postituslista. [www.satuhieronta.fi](http://www.satuhieronta.fi)

## Kirjavinkkilista

- Becker-Weidman, A. Auta lasta kiintymään. Vuorovaikutteinen kehityopsykoterapia trauma-peräisen kiintymyshäiriön hoidossa.
- Cleve, E. (2005): Pidä isää kädestä. Helsinki: WSOY
- Cleve, E. (2003): Kaaoksesta kohti eheyttä, ADHD-lapsen tarina. Helsinki: WSOY
- Dunderfelt, T. (2006): Irti tunnekoukuista. Helsinki: Dialogia.
- Dunderfelt, T. (2009): Voimavarana itsetuntemus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Erkkilä, J., Holmberg, T., Niemelä, S. & Ylönen, H. (2003). Surevan lapsen kanssa. Jyväskylä: Suomen Mielenterveysseura.
- Goleman, D. (2012): Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.
- Haaramo, S. (2003): Trauman monet kasvot. Pieksämäki: RT-Print Oy.
- Holmberg, T. (2003): Lapset ja vanhempien päihdeongelma. Lasten keskus.
- Holmberg, T. (2000): Lapset ja perheväkivalta. Hämeenlinna: Lasten keskus.
- Holmberg, T. (2002): Kun maasta sataa vettä. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Holmberg, T. (2003) Ville Vilkastuksen tunneseikkailu. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Hageman, G. (1991): Motivoinnin taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hughes, D. (2006): Tie traumasta tervehtymiseen. Tampere. PT-kustannus.
- Janhunen, T. & Sura, S. (toim.) (2005): Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi.
- Jansson, T. (1962): Näkymätön lapsi ja muita kertomuksia. WSOY
- Katajainen, Lipponen & Litovaara: Voimavarat käyttöön
- Kinnunen, S. Anna mun olla lapsi.
- Laiho, S. (2000) Urhea Pikku-Nalle. Hämeenlinna: Lasten keskus.
- Laiho, S. (2003): Et ole yksin, Pikku-Kurre. Hämeenlinna: Lasten Keskus.
- Lajunen, K., Andelle, M., Jalava, L., Kemppainen, K., Pakkanen, M. & Ylenius-Lehtonen, M. (2005) Turvataitoja lapsille. Turvataitokasvatuksen oppimateriaali. Helsinki: Stakes
- Lundán, A. Konstit vähissä. Ratkaisuja haastaviin kasvatustilanteisiin.
- Niemelä, S. & Pennola, T. (2002): Pienilläkin padoilla on korvat. Helsinki: Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliitto.
- Oksanen, J. (2014): Motivointi työvälineenä. Juva: Bookwell Oy.
- Pelastakaa Lapset ry (2006): Lapsen kanssa – olennaista etsimässä.
- Peltonen, A. & Kullgerg-Piilola, T. Tunnemuksu.
- Rantala, K. (1998): Terapeuttinen leikki sairaan lapsen hoitomuotona. Lastensuojelun keskusliitto.
- Rautio, P. (2004): ”Kyllä ne varmaan silleen välittää...” Kiintymyssuhdehaastattelu välineenä sijoitetun lapsen kuulemisessa. Lapin yliopiston sosiaalityön ammatillinen lisensiaattitutkimus. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry.
- Saari, S. (2003): Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Keuruu: Otava.
- Siivola, M. 2008. Unien opissa. Unet itseymmärryksen palveluksessa. Kirjapaja.
- Sinkkonen, J. & Kalland, M. (2001): Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Helsinki: WSOY.
- Sinkkonen, J. & Pihlaja, P. (2000) Ulos umpikujasta. Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Juva: WSOY.

- Terr, L. (1994): Suden lapset, lukitut muistot. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö
- Tervonen-Arnkill, K. (2006): Lapsen kanssa – olennaista etsimässä. Artikkelikokoelma Minun Elämäni –projektin työstä 2003 – 2006. Forssa: Pelastakaa lapset ry.
- Tirronen, S. (2002): Menneisyysmatkalla. Kertomus sijoitetun lapsen elämästä. Seurakunta-opiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön julkaisuja.
- Väливаara, C. (2004): Sijoitettu lapsi tunnepöyrässä. Menetelmiä ja välineitä lapsilähtöiseen lastensuojeluun. Jyväskylä: Pesäpuu ry.
- Väливаara, C. (2006): Miuku Pörrönen. Kuopio: Pesäpuu ry.
- Weinze, M. & Battut, E. (1999): Kuinka pikku elefantti parani suuresta surustaan. Lasten Keskus. Helsinki.
- Ylitalo, P. (2011): Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Helsinki: Suomen kuntaliitto

Sähköisiä vinkkejä:

- [www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi\\_nuori/palapelilapsi\\_Barkman.pdf](http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/mielenterveyshankkeet/lapsi_nuori/palapelilapsi_Barkman.pdf) Palapelilapsi
- [www.mll.fi](http://www.mll.fi) Erilaisia materiaaleja sekä lasten että vanhempien kanssa työskentelyyn.
- [www.pslastensuojelu.fi/tyovalineet/lomakkeet/](http://www.pslastensuojelu.fi/tyovalineet/lomakkeet/) Mentorointiin lomakkeita
- [www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/](http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/) Löytyy niin välineitä kuin menetelmiäkin
- [www.satuhieronta.fi](http://www.satuhieronta.fi)
- [www.tunnemieli.fi](http://www.tunnemieli.fi)
- <http://nvcopettajille.blogspot.fi/p/johdanto.html> NVC-vuorovaikutus